



**UNIVERSIDADE CATÓLICA PORTUGUESA**

**VIDA EXTRALABORAL E CESSAÇÃO DO CONTRATO DE  
TRABALHO**

**Eduardo Nuno Pinto Rijo**

**PORTO**

**2016**



**UNIVERSIDADE CATÓLICA PORTUGUESA**

**CENTRO REGIONAL DO PORTO**

**ESCOLA DE DIREITO**

**VIDA EXTRALABORAL E CESSAÇÃO DO CONTRATO DE  
TRABALHO**

Dissertação apresentada à Universidade Católica Portuguesa para obtenção do grau de Mestre  
em Direito

Por **Eduardo Nuno Pinto Rijo**

Sob orientação da **Senhora Doutora Milena Rouxinol**

**PORTO**

**2016**



## ÍNDICE

ABREVIATURAS .....	6
INTRODUÇÃO .....	7
1. Objeto e delimitação .....	7
2. Sequência da exposição .....	7
CAPÍTULO I - A (IR) RELEVÂNCIA DA VIDA PRIVADA DO TRABALHADOR NO DOMÍNIO LABORAL – CONSIDERAÇÕES INTRODUTÓRIAS .....	9
CAPÍTULO II – A VIDA EXTRALABORAL E A FRUSTRAÇÃO DO PROGRAMA CONTRATUAL .....	17
1. A esfera privada e a esfera profissional – dogma da separação .....	17
2. A relevância disciplinar da conduta extralaboral .....	20
CAPÍTULO III – ENTRE A VIDA EXTRALABORAL E OUTRAS MODALIDADES DE CESSAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO .....	28
1. A caducidade do contrato de trabalho por impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva .....	28
2. A resolução do contrato de trabalho pelo trabalhador .....	33
CONCLUSÃO .....	39
BIBLIOGRAFIA .....	42
JURISPRUDÊNCIA .....	47
1. Tribunais portugueses .....	47
2. Tribunais norte-americanos .....	48
3. Tribunais franceses .....	48
4. Tribunais espanhóis .....	48
5. Tribunal de Justiça da União Europeia .....	48

## **ABREVIATURAS**

**Ac.** – Acórdão

**Acs.** – Acórdãos

**Art.** – Artigo

**Arts.** – Artigos

**BMJ** – Boletim do Ministério da Justiça

**CC** – Código Civil

**Cf.** – Confrontar

**CJ** – Colectânea de Jurisprudência

**CRP** – CRP

**CT** – Código do Trabalho

**p.** – Página/ páginas

**STJ** – Supremo Tribunal de Justiça

**TRC** – Tribunal da Relação de Coimbra

**TRE** – Tribunal da Relação de Évora

**TRL** – Tribunal da Relação de Lisboa

**TRP** – Tribunal da Relação do Porto

**Vd.** - *Vide*

**VIH** – Vírus de Imunodeficiência humana

# INTRODUÇÃO

## 1. Objeto e delimitação

O presente trabalho tem por objeto a relevância que poderá ter a vida privada do trabalhador na relação laboral que este mantém com a sua entidade empregadora. Aqui pretendemos evidenciar que a linha que circunscreve aquelas duas dimensões é, na realidade, uma fronteira muito frágil e verdadeiramente apta ao surgimento de conflitos laborais. De facto, essa delimitação absoluta torna-se cada vez mais impossível de concretizar, especialmente se tivermos em consideração o constante apelo à exposição a que hoje o indivíduo se encontra sujeito. Tal realidade terá, forçosamente, significativos desvios às legítimas expectativas de privacidade normalmente invocadas pelo trabalhador.

Como veremos, os comportamentos levados a cabo no âmbito da vida privada do trabalhador podem traduzir-se no incumprimento dos deveres laborais a que este se encontra adstrito. Tal circunstância tem legitimado, aos olhos da jurisprudência, que o empregador venha a lançar mão da figura do despedimento com justa causa. Por outro lado, estamos convictos de que poderão ser equacionadas outras formas de cessação do vínculo laboral, atenta a frustração do programa e das expectativas contratuais.

Acresce que o tema sobre o qual nos debruçamos encerra em si uma irremediável controvérsia e necessidade de compatibilização de interesses, sendo certo que, se por um lado cumpre observar os direitos de que gozam os trabalhadores e que são merecedores de tutela legal e constitucional, necessário também será não esquecer que os interesses empresariais devem igualmente ser acautelados.

## 2. Sequência da exposição

A exposição será feita em torno de três capítulos que, por sua vez, encontram-se subdivididos em diferentes pontos. No Capítulo I, centraremos a nossa atenção em aspetos introdutórios como a relação de tensão entres os interesses díspares das partes, a vinculação imediata dos direitos fundamentais no contrato de trabalho e os limites que poderão conhecer. No Capítulo II, analisaremos a aceitabilidade do dogma de separação entre vida privada e vida profissional ilustrando, a título exemplificativo, com algumas

condutas da vida privada do trabalhador que legitimaram o recurso à ação disciplinar e à aplicação de sanções. Por fim, no capítulo III, problematizaremos em torno de outras formas possíveis de cessação do contrato de trabalho motivadas, também, por aspetos relativos à sua vida privada.



## **CAPÍTULO I - A (IR) RELEVÂNCIA DA VIDA PRIVADA DO TRABALHADOR NO DOMÍNIO LABORAL – CONSIDERAÇÕES INTRODUTÓRIAS**

A resposta à questão de saber se a vida privada do trabalhador poderá ter impacto na sua vida profissional implica, desde logo, que se faça uma ajuizada ponderação sobre a aceitabilidade da sobreposição dos interesses reconhecidos à entidade empregadora sobre os direitos<sup>1</sup> de que é titular o trabalhador. Note-se, desde já, que a reflexão contrária também é necessária, já que os direitos do trabalhador não são absolutos e o que se pretende é a compatibilização entre aquelas duas posições.<sup>2</sup>

Tal como ensina MARIA DO ROSÁRIO RAMALHO, a matéria relativa à vida privada do trabalhador assume-se particularmente importante em face da especificidade que caracteriza a própria relação laboral, na qual se verifica um “envolvimento integral da personalidade do trabalhador”.<sup>3</sup> Tal envolvimento acentua, quanto a nós, a precaridade da posição ocupada pelo trabalhador na relação de trabalho já que, contrariamente ao que sucede com o empregador, este cede não apenas a sua força de trabalho mas também parte da sua disponibilidade enquanto pessoa, em prol dos interesses daquele.<sup>4</sup> Por outro lado, a relação individual de trabalho está fortemente consolidada numa estrutura de domínio e sujeição, em que o trabalhador presta a sua atividade num quadro de dependência jurídica e económica mediante os ditames unilateralmente concebidos pelo empregador.<sup>5</sup> Este, por sua vez, goza ainda do poder disciplinar a partir do qual se

---

<sup>1</sup> Os direitos do trabalhador a que aludimos neste estudo gozam, simultaneamente, de tutela legal e constitucional. Serão, pois, simultaneamente direitos de personalidade e direitos fundamentais. No entanto, preferimos evitar alguma dicotomia na exposição, pelo que optámos apenas por utilizar a expressão “direitos”.

<sup>2</sup> No mesmo sentido, ANDRÉ PESTANA NASCIMENTO, «O impacto das novas tecnologias no direito do trabalho e a tutela dos direitos de personalidade do trabalhador», *Prontuário de Direito do Trabalho*, n.º 79/80/81, CEJ/Coimbra Editora, 2009, p. 234.

<sup>3</sup> Cf. MARIA DO ROSÁRIO RAMALHO, «Contrato de trabalho e direitos fundamentais da pessoa», in *Estudos de Homenagem à Professora Doutora Isabel de Magalhães Collaço*, Vol. II, Almedina, 2002, p. 394. Tal como ensina JEAN SAVATIER, «La liberté dans le travail», in *Droit Social*, n.º 1, Janvier 1990, p. 51, o envolvimento integral da personalidade do trabalhador está patente no facto de este aceitar obedecer às ordens do empregador e renunciar a uma parte significativa da sua liberdade e autonomia durante o tempo de trabalho.

<sup>4</sup> ALBERTINA PEREIRA, «A vida privada do trabalhador», *Minerva – Revista de Estudos Laborais* – I – 1., Almedina, 2002, p. 41.

<sup>5</sup> GUILHERME MACHADO DRAY, «Justa causa e esfera privada» in *Estudos do Instituto de Direito do Trabalho* – Volume II – Justa causa de despedimento, coordenador Pedro Romano Martinez, Almedina, 2001, p. 36.

encontra investido na faculdade de punir o incumprimento daquelas regras, contribuindo também por essa via para a assimetria do vínculo.

Ora, se se permite ao empregador determinar o modo como se deve comportar o trabalhador no tempo e local de trabalho, penalizando-o em casos de incumprimento, necessário será também não esquecer que este tem uma vida privada, e é senhor de direitos e prerrogativas com consagração legal e constitucional. A condição de trabalhador é, pois, indissociável da qualidade de homem e cidadão, pelo que, como bem observa JÚLIO GOMES, “a cidadania não fica à porta da empresa”.<sup>6</sup>

A este propósito, a doutrina tem vindo a delinear os contornos do chamado princípio geral da preservação dos direitos de personalidade do trabalhador, enquanto cidadão, na pendência do contrato.<sup>7</sup> Entre nós, o entendimento maioritário aponta no sentido de que, em situação de conflito<sup>8</sup>, uma eventual restrição desses direitos deve sujeitar-se aos princípios do mínimo, adequação e necessidade, previstos no art. 18.º da CRP. Tal circunstância não determina, em absoluto, que os direitos do trabalhador se sobreponham sem mais aos interesses do empregador<sup>9</sup>, mais não seja porque estes gozam também de tutela constitucional, designadamente nos arts. 61.º, n.º 1 da CRP (iniciativa económica privada) e 80.º, al. c) da CRP (liberdade de iniciativa e de organização empresarial).

---

<sup>6</sup> Cf. JÚLIO GOMES, *Direito do Trabalho*, Volume I, Relações Individuais de Trabalho, Coimbra Editora, 2007, p. 236. No mesmo sentido, MARIA REGINA REDINHA, «Os direitos de personalidade no código do trabalho: actualidade e oportunidade da sua inclusão», in *A Reforma do Código do Trabalho*, Coimbra Editora, 2004, p. 161, “homens e mulheres, no tempo e local de trabalho, não abandonam a sua qualidade de cidadãos nem se despem dos atributos da sua humanidade”.

<sup>7</sup> MARIA DO ROSÁRIO RAMALHO, «A tutela da personalidade e equilíbrio entre interesses dos trabalhadores e dos empregadores no contrato de trabalho. Breves notas.», Intervenção no VI Colóquio do Supremo Tribunal de Justiça sobre Direito do Trabalho, 2014, disponível em [http://www.stj.pt/ficheiros/coloquios/coloquios\\_STJ/V\\_Coloquio/int2014/prof\\_maria\\_rosario\\_ramalho.p df](http://www.stj.pt/ficheiros/coloquios/coloquios_STJ/V_Coloquio/int2014/prof_maria_rosario_ramalho.p df), p. 4. Segundo a autora, distinguem-se três manifestações deste princípio: i) o direito do trabalhador exigir ao empregador que este respeite os seus direitos enquanto pessoa e cidadão na pendência do contrato de trabalho; ii) a primazia, em abstrato, dos direitos de personalidade do trabalhador sobre a autonomia privada reconhecida ao empregador e, iii) a sujeição das restrições dos direitos de personalidade ao princípio do mínimo, o que significa dizer que se deve atender aos limites consagrados nos arts. 18.º da CRP e 81.º do CC. Para JOÃO LEAL AMADO, *Contrato de Trabalho*, 4.ª Edição, Coimbra Editora, 2014, p. 230, falar em direitos de personalidade do trabalhador significa falar em “direitos inespecíficos”, isto é, direitos de segunda geração que não se encontram intimamente ligados à execução da atividade laboral, mas que decorrerão da própria condição de ser humano e de cidadão do trabalhador.

<sup>8</sup> Numa perspetiva genérica, JOÃO LEAL AMADO, *Contrato de Trabalho...*, p. 230, refere que as situações de antagonismo de direitos se reportam ao conflito entre a “liberdade de empresa” e a “liberdade na empresa”.

<sup>9</sup> Sobre a articulação entre direitos dos trabalhadores e interesses empresariais, vd. BERNARD BOSSU, «Droits de l’homme et pouvoirs du chef d’entreprise: vers un nouvel equilibre», in *Droit social*, n.º 9/10, Sept.-Oct. 1994, p. 751.

Por outro lado, tendo presente que os direitos do trabalhador que aqui nos ocupam gozam também dignidade constitucional, julgamos que terá particular relevância a teoria da eficácia privada dos direitos fundamentais<sup>10</sup> do trabalhador<sup>11</sup>, cujo respeito poderá ser, por essa via, imposto ao empregador. Alguma doutrina constitucionalista tem vindo a discutir a eficácia horizontal dos direitos, liberdades e garantias, nomeadamente nos casos em que relação entre particulares se pauta pela existência de uma posição de poder de uma das partes. VIEIRA DE ANDRADE questiona, a este propósito, se poderão os particulares tomar o lugar que é tradicionalmente ocupado pelo Estado na qualidade de sujeito passivo de direitos, liberdades e garantias, sustentando como resposta que

*só deverá aceitar-se esta transposição directa dos direitos fundamentais, enquanto direitos subjectivos, para as relações entre particulares quando se trate de situações em que pessoas colectivas (ou, excepcionalmente, indivíduos) disponham de poder especial de carácter privado sobre (outros) indivíduos). Em tais casos, estamos perante relações de poder – e não relações entre iguais – e justifica-se a protecção da liberdade dos homens comuns que estejam em posição de vulnerabilidade.*<sup>12</sup>

No domínio laboral, JOSÉ JOÃO ABRANTES já sugeriu dois argumentos para que possamos afirmar a vinculação imediata dos direitos fundamentais no contrato de trabalho.<sup>13</sup> O primeiro deles tem que ver com a sujeição de toda a ordem jurídica à ordem constitucional, o que determina que os direitos fundamentais serão eficazes em qualquer vínculo jurídico. Consequentemente, também o serão no contrato de trabalho. Por outro lado, o tema reporta-se a um problema de colisão de direitos, que carece de

---

<sup>10</sup> Trata-se de uma construção com origem na ideia de proteção dos particulares face às ameaças do poder público estadual, pelo que não foi pensada, *ab initio*, para a tutela dos direitos fundamentais no âmbito do relacionamento entre privados. Nesse sentido, MANUEL AFONSO VAZ, *et al.*, *Direito Constitucional O Sistema Constitucional Português*, Coimbra Editora, 2012, p. 256 e seguintes. Para uma breve panorâmica em torno desta questão, vd., ainda, PAULA QUINTAS, *Os Direitos de Personalidade Consagrados no Código do Trabalho na Perspectiva Exclusiva do Trabalhador Subordinado – Direitos (Des)Figurados*, Almedina, 2013, p. 114 e seguintes.

<sup>11</sup> Interessam-nos com mais acuidade os direitos fundamentais de natureza individual do trabalhador que são relativos à sua condição de pessoa. Não obstante, os direitos fundamentais de “incidência coletiva” gozarão também de eficácia privada, mas não serão por nós aqui analisados.

<sup>12</sup> Cf. JOSÉ CARLOS VIEIRA DE ANDRADE, *Os Direitos Fundamentais na Constituição Portuguesa de 1976*, 5.ª edição, Almedina, 2012, p. 245. Já para GOMES CANOTILHO e VITAL MOREIRA, *Constituição da República Anotada, Volume I*, 4.ª edição revista, Coimbra Editora, 2014, p. 385, uma interpretação literal do art. 18.º, n.º 1 da CRP permite sustentar a eficácia imediata, sem qualquer tipo de entrave, dos direitos fundamentais no quadro das relações entre particulares, mesmo que tal importe a assunção de uma conceção daquele regime diametralmente oposta à que foi defendida na época liberal.

<sup>13</sup> JOSÉ JOÃO ABRANTES, *Contrato de Trabalho e Direitos Fundamentais*, Coimbra Editora, 2005, p. 174 e seguintes.

resolução e cujas eventuais restrições devem ser submetidas ao princípio da restrição mínima, de modo a que a posição das partes do vínculo laboral fique equilibrada.

Salvo melhor entendimento, julgamos que a solução proposta por VIEIRA DE ANDRADE é a que deverá ser merecedora de acolhimento pois tem o mérito de se adequar às necessidades próprias da relação laboral, conferindo proteção à parte mais débil, e por se aproximar do propósito com que foram criados os direitos fundamentais, assemelhando o poder eminentemente superior em que se encontra investido o empregador ao poder público estadual.

Tendo presente que neste estudo pretendemos analisar as potencialidades da vida privada do trabalhador para a cessação do contrato de trabalho, vejamos em concreto quais os direitos que lhe assistem e que nesta sede são frequentemente invocados.

Entre nós, aquele que porventura apresentará um maior leque de projeções é o direito de reserva da intimidade da vida privada<sup>14</sup>, cuja consagração no ordenamento jurídico português se faz em diversos instrumentos normativos.

Com efeito, referências a este direito podem ser encontradas desde logo na lei fundamental, a qual eleva a reserva da vida privada e familiar à categoria de direito, liberdade e garantia, conferindo-lhe especial tutela no seu art. 26.º, n.º 1. Outros afloramentos poderão igualmente ser encontrados nos arts. 34.º e 35.º, relativos à inviolabilidade do domicílio e correspondência e à tutela dos dados pessoais, respetivamente. No plano infra-constitucional, este direito do trabalhador goza de tutela, enquanto direito de personalidade, em determinados preceitos do CC. No seu art. 70.º encontra-se o princípio geral nesta matéria, reconhecendo-se proteção contra as ofensas ou ameaças de ofensa à personalidade dos cidadãos. Com especial incidência, o art. 80.º vem tutelar a intimidade da vida privada, prevendo aí a correspondente obrigação de reserva. Atendendo à sua relevância, o desvio a esta obrigação poderá ainda ser criminalmente perseguido nos termos do disposto nos arts. 190.º e seguintes do CP, onde se tipifica como prática de crime a violação de domicílio, a perturbação da vida privada e a devassa da vida privada.

---

<sup>14</sup> A emancipação conceptual do direito à reserva da vida privada deve-se aos juristas norte-americanos SAMUEL WARREN e LOUIS BRANDEIS, tendo sido primeiramente invocado pela jurisprudência em 1893 no caso *MARKS vs JOFFRA*, quando um cidadão intentou uma ação judicial contra um jornal periódico, pela publicação não consentida de uma fotografia sua.

No domínio laboral, recorde-se o que já aqui mencionámos sobre o envolvimento integral da personalidade do trabalhador, o que realça a necessidade de a legislação lhe conceder proteção reforçada. No ordenamento jurídico-laboral português, a primeira manifestação registada veio a acontecer com a entrada em vigor do Código do Trabalho de 2003.<sup>15/16</sup> Atualmente, a matéria encontra-se regulada nos arts. 14.º e seguintes do CT, integrados na Subsecção II, da Secção II, do Capítulo I, do Título II daquele diploma.

Quanto à reserva da intimidade da vida privada prevista no art. 16.º do CT, julgamos que a mesma é tendencialmente paritária relativamente às partes envolvidas no contrato de trabalho. Com efeito, a lei trata indistintamente o direito de personalidade de reserva da intimidade da vida privada do trabalhador e do empregador, dizendo que “o empregador e o trabalhador devem respeitar os direitos de personalidade da contraparte”. Temos, contudo, algumas reservas quanto à bondade da solução adotada, justamente pela assimetria que caracteriza aquela relação, em que uma das partes encontra-se sujeita ao poder de direção e ao poder disciplinar da outra. Tal circunstância determina, desse modo, que o trabalhador carece de uma tutela acrescida.<sup>17</sup>

Do conteúdo deste direito é possível retirar uma dupla dimensão. Uma que dirá respeito à proibição do acesso a factos atinentes à vida privada, e uma relativa à

---

<sup>15</sup> Aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto. Relativamente aos motivos que presidiram à inclusão do regime dos direitos de personalidade naquele diploma e sobre a importância da sua tutela no domínio laboral, vd., por todos, GUILHERME MACHADO DRAY, anotação ao art. 14.º do CT, in PEDRO ROMANO MARTINEZ, *et al.*, *Código do Trabalho Anotado*, 9.ª edição, Almedina, 2013, p. 141 e seguintes.

<sup>16</sup> Tal como assinala DAVID DE OLIVEIRA FESTAS, «O direito à reserva da intimidade da vida privada do trabalhador no Código do Trabalho», *Revista da Ordem dos Advogados*, Ano 64, Vol. I/II, Novembro de 2004, p. 392, até à entrada em vigor do CT a proteção conferida pelas leis laborais ao trabalhador nesta matéria era escassa, havendo somente alguma regulamentação especificamente dirigida a casos como o do trabalho no domicílio e o do trabalhador desportista. Para os restantes, a tutela era feita nos termos da CRP, CC e CP. Ainda a propósito da solução legal anterior, vd. também, GUILHERME MACHADO DRAY, «Justa causa...», p. 50.

<sup>17</sup> Quanto à tutela dos direitos de personalidade do empregador, acompanhamos a posição adotada por MARIA DO ROSÁRIO RAMALHO, «A tutela da personalidade ...», p. 6 Para DAVID DE OLIVEIRA FESTAS, «O direito à reserva ...», p. 398, há ainda uma outra crítica que pode ser feita quanto à forma lacónica com que o legislador tratou a matéria. É que, para além da referida proteção paritária dos direitos das partes, o legislador limitou-se a prever que o empregador deve respeitar os direitos de personalidade do trabalhador, mas nada estipulou quanto ao que deve fazer para, em concreto, garanti-los. Nesse sentido, a obrigação do empregador em respeitar aqueles direitos “surge assim como uma mera obrigação de *non facere*, de conteúdo negativo. Fica assim por assegurar uma outra dimensão, tanto ou mais importante do que esta – a obrigação do empregador de proteger o direito à reserva da intimidade da vida privada do trabalhador, enquanto obrigação de *facere*, de conteúdo positivo”.

proibição de divulgação desses mesmos factos sem o consentimento do seu titular.<sup>18</sup> O art. 16.º, n.º 2 do CT, por sua vez, procede ao elenco dos aspetos da vida privada das partes sobre os quais incide o direito de reserva. Entendemos, quanto a esse elenco exemplificativo, que o legislador aderiu a *Sphärentheorie* do direito alemão na medida em que alude às esferas íntima e pessoal.<sup>19</sup>

O CT prevê depois um conjunto de concretizações deste direito de personalidade. No seu art. 17.º, n.º 1, veda ao empregador a possibilidade de interrogar o trabalhador ou o candidato a emprego acerca de factos relativos à sua vida privada, saúde e gravidez, a menos que tais informações sejam imprescindíveis em face das particularidades da atividade a prestar pelo trabalhador. Nos termos do disposto no n.º 3 do mesmo preceito, goza ainda o trabalhador da possibilidade de controlo dos dados pessoais que prestou. Idêntica preocupação teve o legislador em matéria de proteção de dados biométricos (art. 18.º do CT), nos meios de vigilância à distância instalados na empresa (arts. 20.º e 21.º do CT), bem como na exigência de confidencialidade do teor das mensagens de natureza pessoal e com carácter não profissional que o trabalhador receba ou envie por correio eletrónico (art. 22.º CT). Quanto à utilização do correio eletrónico, julgamos que o legislador devia ter sido mais exigente e especificado que o direito de reserva se estende às mensagens processadas pelo trabalhador através do correio eletrónico concedido pelo empregador no âmbito da relação laboral, sem que esse facto afaste o seu carácter pessoal.<sup>20</sup>

Visto que está o modo como se concretiza o materialmente o princípio geral de prevalência dos direitos fundamentais e de personalidade do trabalhador na relação laboral, veja-se agora como estes poderão ser restringidos em face da necessidade de “respeito pelos interesses contratuais e os interesses organizativos ou de gestão do empregador, que podem, aliás, concretizar direitos fundamentais que lhe assistem e são

---

<sup>18</sup> Nesse sentido, PAULO MOTA PINTO, «A limitação voluntária do direito à reserva sobre a intimidade da vida privada», in *Estudos de Homenagem a Cunha Rodrigues*, Volume II, Coimbra Editora, 2001, p. 527.

<sup>19</sup> Sobre a *Sphärentheorie*, vd. o ponto 1 do Capítulo II.

<sup>20</sup> Nesse sentido, é de aplaudir a decisão contida no Ac. do STJ, de 5 de Julho de 2007, proferida no âmbito do processo n.º 07S043, em que se entendeu ser ilícito o despedimento de uma trabalhadora que enviou para uma colega de trabalho uma mensagem através do *e-mail* profissional e na qual se referia em tom jocoso a determinados superiores hierárquicos. No entender do tribunal, o empregador cometeu, com a decisão de despedimento, uma violação ao direito de reserva da vida privada da trabalhadora no momento em que decidiu aceder ao conteúdo das mensagens confidenciais e pessoais por esta processadas.

igualmente merecedores de tutela”.<sup>21</sup> Discute-se, portanto, a questão de saber em que medida os direitos dos trabalhadores, designadamente os de dignidade constitucional que tratámos acima, serão limitados. Julgamos ser invocável aqui uma tríplice divisão entre os limites possíveis.

Para VIEIRA DE ANDRADE,

*No que respeita aos limites iminentes, (...), deve admitir-se uma interpretação das normais constitucionais que permita restringir à partida o âmbito de proteção da norma que prevê o direito fundamental, excluindo os conteúdos que possam considerar-se de plano constitucionalmente inadmissíveis, mesmo quando não estão expressamente ressalvados na definição textual do direito.*<sup>22</sup>

Nesta sede, o TRP foi já chamado a pronunciar-se sobre a licitude do despedimento de dois trabalhadores que, num gabinete da empresa e durante o horário de trabalho, consumaram o ato sexual.<sup>23</sup> O entendimento do Tribunal foi categórico no sentido de que um ato daquela natureza em circunstância alguma poderá ter lugar durante a prestação de trabalho, configurando, por isso, um caso de abuso de direito, pelo que se impunha uma compressão do direito fundamental dos trabalhadores à reserva da sua intimidade em detrimento dos interesses da entidade empregadora.

Temos, depois, os chamados limites extrínsecos, por via dos quais o direito fundamental do trabalhador poderá ser preterido em razão de um interesse atendível do empregador.<sup>24</sup> Essa restrição, não obstante, é sempre condicionada em função de fatores específicos da relação laboral. Assim se justifica, por exemplo, que o empregador solicite ao candidato a emprego num laboratório de análises clínicas a despistagem do vírus do VIH ou que, o contrato de trabalho do professor numa escola primária venha a cessar por este ter sido condenado pelo crime de abuso de menores, independentemente do local em que tal ato foi praticado ou da vítima atingida. Trata-se, então, de situações em que os interesses organizativos e as especificidades da atividade a prestar inviabilizam a manutenção da relação laboral e os direitos fundamentais do trabalhador terão que ceder. Acompanhamos aqui o entendimento da doutrina, ao exigir que se

---

<sup>21</sup> MARIA DO ROSÁRIO RAMALHO, «Contrato de trabalho ...», p. 410. No mesmo sentido, BERNARD BOSSU, «Droits d l’homme ...», p. 753.

<sup>22</sup> Cf. JOSÉ CARLOS VIEIRA DE ANDRADE, *Os Direitos Fundamentais ...*, p. 267.

<sup>23</sup> Ac. do TRP, de 9 de Março de 1981, disponível em CJ, II, 1981.

<sup>24</sup> MARIA DO ROSÁRIO RAMALHO, «Contrato de trabalho ...», p. 411, defende que “esta colisão de direitos deve ser tratada nos termos gerais, ou seja, com a cedência recíproca e equilibrada dos direitos em confronto, ou através da prevalência do direito correspondente ao interesse que, no caso concreto, se considere superior (art. 335.º CC)”.

demonstre que a vida privada do trabalhador seja apta à consumação de um dano ou perigo de dano na esfera da entidade empregadora para que a manutenção do contrato de trabalho fique irremediavelmente comprometida.

Situação diferente será o caso dos limites voluntários aos direitos fundamentais do trabalhador.<sup>25</sup> Por essa via, é o próprio trabalhador que vem a consentir a cedência dos seus direitos em prol dos interesses da organização em que se acha inserido. A autolimitação, nestes casos, sempre terá que obedecer ao princípio do mínimo nos termos dos arts. 18.º da CRP e 81.º do CC, será nula caso colida com os princípios básicos da ordem pública e é revogável por vontade do trabalhador, logo que essa seja a sua vontade. Nos casos em que a revogação venha a causar prejuízos ao empregador, fica o trabalhador sujeito à correspondente obrigação de indemnização.

---

<sup>25</sup> Para mais desenvolvimentos desta questão, vd., por todos, PAULA QUINTAS, *Os Direitos de Personalidade...*, p. 369 e seguintes. Tal como refere PAULO MOTA PINTO, «A limitação ...», p. 527, a autolimitação do direito de personalidade de reserva sobre a vida privada não afasta a sua intransmissibilidade ou irrenunciabilidade, mas corresponde, para o seu titular, a um “exercício de liberdade que constitui, também, expressão da sua personalidade”.



## CAPÍTULO II – A VIDA EXTRALABORAL E A FRUSTRAÇÃO DO PROGRAMA CONTRATUAL

### 1. A esfera privada e a esfera profissional – dogma da separação

Um dos temas que começámos por enunciar na introdução deste trabalho foi a questão da delimitação entre os conceitos de vida pública e vida privada, dizendo, a esse respeito, que essa dissociação absoluta não pode ser aceite como que se a vida do homem fosse repartível num sem número de dimensões que nunca se cruzam ou conjugam. JOÃO LEAL AMADO, por sua vez, refuta também essa perspectiva, dizendo que “o homem não é um conglomerado de ilhas (a ilha vida pessoal, a ilha vida conjugal, a ilha vida profissional, etc.)”, pelo que “não existem muros intransponíveis nesta matéria”.<sup>26</sup>

Com aplicação imediata no domínio laboral, este dogma de separação absoluta também não poderá ser procedente. Vimos, igualmente, que a vida privada do trabalhador, ainda que amplamente tutelada em sede legal e constitucional, releva de modo particularmente intenso na relação de trabalho que este mantém com o empregador e que essa relevância manifesta-se desde a fase pré-contratual, durante todo o tempo de execução do contrato, bem como para efeitos da sua cessação. Não aceitar essa sobreposição significa admitir que

*o espaço-tempo profissional surge como espaço-tempo de heterodisponibilidade, como espaço-tempo de autoridade patronal, ao passo que o espaço-tempo extraprofissional surge como espaço-tempo de autodisponibilidade, como espaço-tempo de liberdade pessoal.*<sup>27</sup>

Especialmente relevante nesta distinção é a chamada teoria das três esferas (ou *Sphärentheorie*, no direito alemão), por via da qual se tenta definir o alcance e o âmbito de proteção da vida privada. Aqui, sugere-se que a intensidade da proteção daquele direito se faça em três níveis distintos.<sup>28</sup>

---

<sup>26</sup> JOÃO LEAL AMADO, *Contrato de Trabalho...*, p. 376. No mesmo sentido, PIERRE SARGOS, «L’homme n’est pas une île», in *Droit Social*, n.º 1 Janvier 2004, p. 86.

<sup>27</sup> JOÃO LEAL AMADO, «As condutas extra-laborais do praticante desportivo profissional (Alguns Tópicos sobre as Chamadas «Saídas Nocturnas» dos Praticantes)», in *Temas Laborais*, Coimbra Editora, 2005, p. 175. Para o autor, o dogma inverso é também inadmissível, justamente porque tal reconduziria a relação laboral a uma espécie de relação paternal, em que o trabalhador se encontrava totalmente laborizado.

<sup>28</sup> MENEZES CORDEIRO, *Tratado de Direito Civil Português*, I, Parte Geral, Tomo III, Pessoas, 4.ª edição, Almedina, 2012, p. 248, sugere a existência de cinco esferas. Assim, e por ordem crescente de proteção,

Em primeiro lugar está a esfera íntima (*Intimsphäre*), onde se encontram enquadrados todos aqueles factos da vida privada que se pretendem verdadeiramente sigilosos e alheios a toda e a qualquer pessoa. Fazem parte desta dimensão aspetos relativos a vida afetiva, sexual, estado de saúde e gravidez, bem como convicções de ordem política ou religiosa. Com um nível de proteção menos intenso temos a esfera privada (*Privatsphäre*), onde se incluem informações cuja partilha acontece com um número circunscrito de pessoas, atento o nível de reserva que o seu titular pretende obter. Na esfera privada estão, então, incluídos factos que respeitem, por exemplo, à vida no domicílio e aos hábitos de vida do dia-a-dia. Em sentido totalmente oposto temos, por fim, a esfera pública (*Geheimsphäre*), onde não existe qualquer reserva, pelo que diz respeito a factos de conhecimento geral e público.<sup>29</sup>

Para GOMES CANOTILHO e VITAL MOREIRA, a distinção entre as esferas íntima e privada não tem qualquer importância no quadro normativo vigente. Como alternativa, sugerem aqueles autores que

*o critério constitucional deve talvez arrancar dos conceitos de privacidade (n.º 1, in fine) e «dignidade humana» (n.º 2), de modo a definir-se um conceito de esfera privada de cada pessoa, culturalmente adequado à vida contemporânea. O âmbito normativo do direito fundamental à reserva da intimidade da vida privada e familiar deverá delimitar-se, assim, como base num conceito de «vida privada» que tenha em conta a referência civilizacional sob três aspectos: (1) o respeito dos comportamentos; (2) o respeito do anonimato; (3) o respeito da vida em relação.<sup>30</sup>*

No que respeita à vida profissional, julgamos que a mesma é tutelada por via da esfera privada, pelo que estará, naquele quadro, menos protegida e consequentemente terá que ceder mais rapidamente perante os direitos de terceiros que se considerem superiores. Seja como for, não nos parece sensato julgar que a vida privada não tem repercussões na vida de trabalho, pelo que não rejeitamos, em absoluto, que possa estar na base de procedimentos disciplinares conducentes a despedimentos com justa causa.

---

temos uma esfera pública, uma esfera individual social, uma esfera privada, uma esfera secreta e uma esfera íntima.

<sup>29</sup> Com ANDRÉ PESTANA NASCIMENTO, «O impacto ...», p. 219, julgamos que esta teoria peca pela insuficiente delimitação conceptual entre a esfera íntima e a esfera privada. Na atual formulação legal das normas previstas nos arts. 26.º, n.º 1 da CRP, 80.º do CC e 16.º do CT confere-se proteção unicamente aos factos que são verdadeiramente íntimos da pessoa. Tal circunstância levanta problemas na medida em que ficam excluídos todos os restantes factos que, ainda que sejam privados, não tenham essa dimensão.

<sup>30</sup> J.J. GOMES CANOTILHO e VITAL MOREIRA, *Constituição da República ...*, p. 468.

A solução proposta pela doutrina passa, assim, pela assunção de que o homem nunca abandona a sua qualidade de cidadão dentro da empresa. Para JOÃO LEAL AMADO,

*conclui-se que não há, nesta delicada matéria, fórmulas simples e mágicas que logrem resolver todos os problemas: a verdade é que, por um lado, o trabalhador não deixa de ser pessoa-cidadão no espaço-tempo laboral (relembre-se, a este respeito, o exposto reconhecimento de um conjunto de direitos de personalidade do trabalhador, efectuado pelo CT), mas é outrossim certo, por outro lado, que a pessoa-cidadão também não deixa de ser trabalhador fora do espaço-tempo laboral.*<sup>31</sup>

Julgamos ainda que a necessidade de aplicação da sanção disciplinar terá de decorrer especificamente dos reflexos causados e não da conduta propriamente dita. Questão diferente será a de saber em que se traduzem esses reflexos, havendo alguma divergência de entendimentos na doutrina e na jurisprudência. Assim, convém perceber se os reflexos negativos que a conduta privada arrasta consigo são, de facto, danos concretos produzidos na esfera do empregador ou se, por outro lado, podem antes ser meros perigos de lesão futura. Para ISABEL RIBEIRO PARREIRA, por exemplo, o comportamento culposo do trabalhador, independentemente das coordenadas temporais e espaciais em que foi levado a cabo, poderá constituir justa causa de despedimento logo que represente um perigo objetivo e imediato de uma eventual violação de deveres laborais.<sup>32</sup>

Um sinal muito evidente de que entre a esfera profissional e a esfera privada do trabalhador existe uma real interpenetração decorre do princípio da mútua colaboração e do dever geral de proceder de boa fé que vêm consagrados no art. 126.º CT. Nos termos deste preceito, o trabalhador surge como um colaborador do empregador, devendo sempre desempenhar de modo zeloso e diligente a prestação laboral. Nas palavras de GUILHERME MACHADO DRAY, do princípio da mútua colaboração resulta ainda para o trabalhador a obrigação de se abster, mesmo fora do tempo e do local de trabalho, de levar a cabo comportamentos que comprometam a imagem e o nome da entidade empregadora. Como rapidamente se compreenderá, tal coloca em causa a vida privada

---

<sup>31</sup> JOÃO LEAL AMADO, *Contrato de Trabalho ...*, p. 377.

<sup>32</sup> Cf. ISABEL RIBEIRO PARREIRA, «A quebra de confiança como critério de concretização da justa causa de despedimento», in *I Congresso Nacional de Direito do Trabalho* Memórias Coordenação António Moreira, Almedina, 1998, p. 275. Na jurisprudência, apoiando a ideia de que basta a existência de um perigo de lesão futura de deveres laborais vd. o Ac. do STJ de 7 de Dezembro de 1994 (disponível em CJ, II, Tomo III, 1994). Em sentido contrário, o Ac. do TRC de 1 de Junho de 1995 (disponível em CJ, 1995).

do trabalhador, pelo que está em causa uma obrigação de lealdade que “extravasa a mera prestação laboral no local e tempo de trabalho”.<sup>33</sup>

## 2. A relevância disciplinar da conduta extralaboral

A noção de justa causa de despedimento consta do art. 351.º do CT, que a configura como o “comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho”.<sup>34</sup> Entre nós vigora também, e com sagração constitucional, a proibição de despedimentos sem justa causa, plasmada no art. 53.º da CRP. O regime legal relativo à cessação do contrato de trabalho na modalidade de despedimento com justa causa é, então, particularmente restritivo e rígido precisamente em homenagem à necessidade de proteção do contraente mais débil na relação laboral.<sup>35</sup> Não obstante, verifica-se que atual formulação legal do conceito é também significativamente abstrata, o que levanta sérias dificuldades no caso concreto.<sup>36</sup>

A justa causa tem a natureza de infração disciplinar e será o ponto de partida para esta reflexão. Para JOÃO LEAL AMADO, traduz-se

*num comportamento censurável do trabalhador, numa qualquer ação ou omissão que lhe seja imputável a título de culpa (não se exige o dolo), ainda que, parece, a negligência deva ser grosseira) e que viole deveres de natureza laboral, quando esse comportamento seja de tal modo grave, em si mesmo e nos seus efeitos, que*

---

<sup>33</sup> GUILHERME MACHADO DRAY, «Justa causa ...», p. 57. A propósito do dever de boa fé no direito do trabalho, vd. também ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES, «Reflexões acerca da boa fé na execução do contrato de trabalho», in *V Congresso Nacional de Direito do Trabalho* Memórias Coordenação do Prof. Doutor António Moreira, Almedina, 2003, p. 109. Sobre do princípio da mútua colaboração no contrato de trabalho, vd. MARIA MALTA FERNANDES, *Os Limites à Subordinação Jurídica do Trabalhador Em especial ao Dever de Obediência*, Quid Iuris Sociedade Editora, Lisboa, 2008, p. 141 e seguintes.

<sup>34</sup> Redação do art. 351.º, n.º 1 do CT.

<sup>35</sup> Nesse sentido, GUILHERME MACHADO DRAY, «Justa causa ...», p. 64, “O despedimento individual promovido pela entidade empregadora mostra-se assim, actualmente, francamente limitado e legalmente condicionado: contrariamente à regra da livre revogabilidade dos contratos de prestação de serviços, os contratos de trabalho só podem ser denunciados pela entidade patronal perante um motivo atendível, objectivamente determinado, ou em situações extremas de “justa causa disciplinar”, mediante a observância de determinadas regras processuais”.

<sup>36</sup> Nas palavras de JORGE LEITE, *Direito do Trabalho*, Vol. II, Serviços de Acção Social da U.C., Coimbra 2004, p. 209, a justa causa é definida “através de uma cláusula geral, método cujas vantagens e riscos são conhecidos. Por este meio o legislador transfere para o aplicador do direito a tarefa de concretização daquela norma em cada momento da sua aplicação, estimulando, desse modo, a prática de uma justiça individualizante”.

*torne a situação insustentável, sendo inexigível ao empregador que lhe responda de modo menos drástico.*<sup>37</sup>

Em suma, distinguem-se três requisitos cuja verificação exige-se que seja cumulativa para que tenhamos uma infração disciplinar e justa causa para despedimento: um comportamento ilícito, culposo e a impossibilidade ou inexigibilidade de manutenção do contrato de trabalho para o empregador.

Feita esta breve referência em torno da delimitação conceptual da justa causa para despedimento, designadamente para efeitos das condutas levadas a cabo no horário e no local de trabalho, cumpre agora entrar no cerne da questão e analisar detalhadamente o modo como esta realidade é transposta para o universo extraprofissional que é, à partida, estranho ao empregador.<sup>38/39</sup>

A jurisprudência dos tribunais portugueses tem-se dedicado ao tratamento desta delicada questão e pacificamente tem entendido que, nos casos em que é possível estabelecer a existência de um nexo entre os atos pertencentes à vida privada do trabalhador e o incumprimento dos deveres laborais a que está sujeito (com isso gerando a impossibilidade de subsistência da relação laboral), o empregador tem a prerrogativa de fazer cessar o contrato de trabalho, fazendo prevalecer os seus interesses.<sup>40</sup> A doutrina, por sua vez, tem situado o problema ao nível do incumprimento dos deveres de boa fé, lealdade em sentido amplo e deveres acessórios de conduta que o trabalhador deve observar.<sup>41</sup>

---

<sup>37</sup> JOÃO LEAL AMADO, *Contrato de Trabalho ...*, p. 370.

<sup>38</sup> Desde já adiantamos que também aqui o princípio geral deverá ser o da prevalência dos direitos fundamentais e de personalidade do trabalhador sobre os interesses empresariais. Como bem assinala MARIA DO ROSÁRIO RAMALHO, «A tutela da personalidade ...», p. 7, a irrelevância da vida privada do trabalhador será relevante em três momentos distintos, a saber: desde a fase de formação do contrato de trabalho, durante a sua execução e ainda para efeitos da sua cessação.

<sup>39</sup> No mesmo sentido, GUILHERME MACHADO DRAY, «Justa causa ...», p. 70, “tratando-se de justa causa com base em factos e comportamentos que integram a intimidade da vida privada do trabalhador, tal exigência deve sair reforçada: o juízo de censura deve ser de tal forma grave que justifique a compressão do direito à reserva da intimidade da vida privada, à luz do art. 335.º do Cod. Civil.”.

<sup>40</sup> O nexo de causalidade adequada, por sua vez, é apreciado de acordo com o disposto no art. 563.º do CC.

<sup>41</sup> Nesse sentido, DIOGO LEOTE NOBRE, «A relevância dos comportamentos extra-laborais em sede de justa causa de despedimento», *Revista da Ordem dos Advogados*, Ano 68, n.º 2, Lisboa, 2009, p. 932, “Assim sendo, as condutas da vida privada do trabalhador que afectem a imagem, o prestígio ou a credibilidade do empregador, ou que comprometam o bom ambiente de trabalho ou de alguma forma causem perturbações no funcionamento da empresa, ou que façam perigar cumprimento do contrato de trabalho pondo em causa, de forma particular, a relação de confiança em que se funda a existência do contrato de trabalho, por alguma destas vias violando deveres contratuais acessórios de boa fé e lealdade, podem, também elas, constituir justa causa de despedimento se os reflexos causados junto da empresa por tais comportamentos assumirem gravidade tal que a subsistência do contrato de trabalho releve

Entre nós, os comportamentos extra-laborais que têm vindo a ser disciplinarmente perseguidos dizem respeito, na sua grande maioria, a diversas dimensões da vida privada do trabalhador, tendo especial relevância os casos relativos ao seu estado físico<sup>42</sup>, à vida familiar e afetiva<sup>43</sup> e ainda as condutas delituosas praticadas fora do contexto laboral<sup>44</sup>.

Delicada questão que se coloca no âmbito desta matéria é a que diz respeito ao perigo de, sob aparente interesse da entidade empregadora, estarem camuflados verdadeiros motivos discriminatórios para promover um despedimento com justa causa. Um caso em que tal é particularmente intenso é o que diz respeito ao estado de gravidez e às faltas ao trabalho por ele motivadas. A este propósito, é de louvar que o TJUE tenha vindo a enquadrar o despedimento de trabalhadoras grávidas em casos de

---

impossível”. Note-se, porém, que o dever de lealdade aqui considerado é perspectivado no seu sentido mais amplo, não ficando circunscrito apenas às obrigações de não concorrência e de não divulgação de informações relativas à organização empresarial que decorrem do disposto no art. 128.º, n.º 1, al. f) do CT.

<sup>42</sup> O TRP, no seu Ac. de 10 de Julho de 2013 (processo n.º 313/12.9TTAZ.P1), viu-se já confrontado com a questão de saber se o estado alcoolizado com que um trabalhador de recolha de lixo prestou trabalho poderia ser suficiente para que viesse a ser despedido com justa causa. Quanto à conduta em causa, entendeu o tribunal que a mesma não era impedida nos termos do regulamento interno em vigor na empresa, pelo que não era censurável nem suficientemente grave para determinar a extinção do contrato de trabalho. Com MARIA DO ROSÁRIO RAMALHO, «Factos da vida privada do trabalhador, prova ilícita e despedimento, Comentário ao Acórdão do TRP de 10 de Julho de 2013», in *Questões Laborais*, 42, *Vinte anos de questões laborais*, Coimbra Editora, 2013, p. 581, censuramos a bondade da solução, já que ainda que o estado de embriaguez pertença à esfera privada do trabalhador, a verdade é que “tem reflexos imediatos no contrato, sendo, aliás, tais reflexos independentes da actividade prestada” e é apto a diminuir “ (...) o grau de zelo e diligência do trabalhador (art. 128.º, n.º 1, al. c), do CT), afecta a sua produtividade (art. 126.º, n.º 1e art. 128,n.º 1, al. h) do CT, pode pôr em perigo os bens e instrumentos de trabalho (art. 128.º, n.º 1, al. g), do CT), aumenta a probabilidade de ocorrência de um acidente de trabalho (art. 128.º, n.º 1, als. i) e j), do CT, pode alterar o padrão normal do seu relacionamento com os colegas de trabalho ou com terceiros, violando o dever de respeito (art. 128.º, n.º 1, al. a), do CT) e, no caso de relacionamento com terceiros, prejudicando a imagem da empresa, etc.” Em sentido totalmente contrário está o Ac. do STJ de 7 de Dezembro de 1994 (disponível em CJ (Acórdãos do STJ), II, Tomo III, 1994) que, mesmo perante uma situação fática com contornos semelhantes, atribuiu relevância disciplinar ao consumo de álcool durante a prestação da atividade laboral e julgou existir justa causa para o despedimento.

<sup>43</sup> É paradigmático nesta sede o Ac. do TRE de 7 de Abril de 1992 (CJ XVII (1992) 2, p. 321), em que estava em causa a suspensão de uma trabalhadora que manteve relações sexuais com um colega de trabalho no local e durante o horário de trabalho. É certo que a conduta em causa pertence à intimidade da trabalhadora visada, mas as repercussões negativas no relacionamento com a entidade empregadora determinaram o seu despedimento. A relevância disciplinar dos factos relativos à vida afetiva, sexual e familiar do trabalhador é significativamente visível nas denominadas organizações de tendência. Sobre esta matéria, vd., por todos, RAQUEL TAVARES DOS REIS, *Direitos, Liberdades Garantias da Pessoa do Trabalhador Despedido em Razão da Sua conduta extra-laboral*, Universidade Católica Portuguesa Instituto Universitário de Desenvolvimento e Promoção Social, 2001, p. 105 e seguintes.

<sup>44</sup> É o exemplo do caso apreciado pelo TRE no Ac. de 4 de Junho de 1991 (disponível em CJ, III, 1991, p. 315), em que se considerou existir justa causa no despedimento do trabalhador que foi condenado por ser recetor de objetos furtados, o que era especialmente censurável em face das funções de guarda-noturno que exercia.

discriminação em função do sexo.<sup>45</sup> Assim, mesmo sendo a gravidez um estado atinente à esfera íntima, a verdade é que a impossibilidade de despedimento decorre de outro direito: o direito à não discriminação.<sup>46</sup>

Por fim, importa ainda referir que em determinados casos, a vida privada do trabalhador pode até ser reprovável e consubstanciar um desvio ao dever laboral de lealdade para com o empregador, mas muito dificilmente poderá ser valorada e constituir motivo bastante para venha a ser despedido. Falamos aqui das situações em que a indagação da vida privada é ilícita ao empregador por *ferir de morte* os direitos fundamentais e de personalidade do trabalhador, pelo que a prova assim obtida é inadmissível. Nesta sede, veja-se o já mencionado Ac. do TRE, relativo à prática de atos sexuais na empresa.<sup>47</sup> É certo que esse tipo de atos não deve ter lugar durante a prestação de trabalho, pelo que será sempre censurável. É certo, também, que desse comportamento resulta violado o dever de lealdade a que deve dar resposta o trabalhador e que afeta, irremediavelmente, a confiança depositada em si pelo empregador. Mas o facto de, *in casu*, a consumação do ato sexual ser do conhecimento geral porque alguém espreitou indevidamente pela frincha da porta do gabinete, torna a ilícita e nula a prova obtida. Não acolhemos, por essa razão, a decisão do tribunal no sentido de não se justificar a suspensão do despedimento, não existindo, quanto a nós, justa causa para despedimento.<sup>48</sup> Quanto à nulidade da prova ilicitamente obtida, perfilhamos as palavras de GUILHERME MACHADO DRAY, no sentido de que a norma vertida no art. 32.º, n.º 8 da CRP vale igualmente para os processos punitivos privados (art. 32.º, n.º 10 da CRP). Por outro lado, “na medida em que funciona como uma garantia dos direitos, liberdades e garantias em geral, a sua vinculação às entidades privadas decorrer, directamente, do art. 18.º, n.º 1 da CRP.”<sup>49</sup>

---

<sup>45</sup> Vd., em especial, os Acs. *Dekker* (C-177/88), de 8 de Novembro de 1990, e *Habermann-Beltermann*, (C-421/92) de 5 de Maio de 1994 do TJUE.

<sup>46</sup> GUILHERME MACHADO DRAY, «Justa causa ...», p. 75 e seguintes.

<sup>47</sup> Ou, em alternativa, o Ac. do TRP de 9 de Março de 1981, disponível em CJ, 1981, II, p. 143, cujo caso concreto apresenta contornos semelhantes.

<sup>48</sup> O mesmo raciocínio se aplica ao caso decidido pelo TRP no Ac. de 20 de Setembro de 1999 (disponível em CJ, XXIV, 1999, Tomo IV, p. 258), no qual se afirmou existir justa causa para o despedimento de um trabalhador de um casino que não registava a totalidade das vendas que efetuava no bar. Pese embora essa circunstância configure, objetivamente, uma infração disciplinar, o facto de o empregador ter logrado provar a sua prática por via das câmaras de vigilância à distância instaladas no local e que estavam especialmente direccionadas para o trabalhador devia, por si só, impedir o juízo feito pelo tribunal.

<sup>49</sup> GUILHERME MACHADO DRAY, «Justa causa ...», p. 84.

Os tribunais portugueses têm sido recentemente chamados a pronunciar-se sobre um tema cada vez mais atual e que diz respeito à conflitualidade que as redes sociais (*maxime, Facebook*) têm levantado no domínio laboral.<sup>50</sup> A polémica instala-se, “não tanto (mas também) pelas horas que os trabalhadores dedicam a assuntos de natureza não profissional durante o horário de trabalho, mas sobretudo pela informação que aí decidem partilhar”<sup>51/52</sup>. Com efeito, o trabalhador, ao partilhar informações no *Facebook*, sempre invocará que tem legitimidade para o fazer, na medida em que lhe assiste a liberdade de pensamento, expressão e opinião, como também o direito à reserva da intimidade da vida privada. Por outro lado, o empregador, sentindo que tais faculdades ameaçam o seu bom nome, imagem e prestígio terá também todo o interesse em reagir contra elas. Quanto a nós, atendendo ao elevado grau de exposição a que o trabalhador se presta naqueles domínios, julgamos que muito dificilmente poderá ser invocada uma real expectativa de privacidade.<sup>53</sup>

A propósito da diluição dos conceitos de esfera privada e esfera pública *supra* mencionados, o TRP referiu-se em Ac. datado de 8 de Setembro de 2014<sup>54</sup>, corroborando a ideia de que a tutela da confidencialidade e do direito à reserva da vida privada tem-se vindo a tornar uma tarefa muito difícil de concretizar já que as

*I – As redes sociais fizeram surgir novos espaços que não se reconduzem facilmente às tradicionais esferas que se alargam progressivamente à volta do núcleo íntimo de privacidade do indivíduo (...) pelo que se torna necessária, para a caracterização de cada situação, uma cuidada apreciação casuística.*

<sup>50</sup> Sobre o uso das redes sociais no mundo do trabalho, em especial, vd. MARIA REGINA REDINHA, «Redes sociais: incidência laboral (primeira aproximação)» in *Prontuário de direito do trabalho*, n.º 87, Setembro a Dezembro de 2010, Coimbra editora, 2010, p. 33 a 44 e VANESSA NÚÑEZ ABOITIZ, «Uso extralaboral de nuevas tecnologías de internet: efectos sobre la relación laboral», *Relaciones Laborales*, Tomo II, n.º 13-14, Ano 28, 2012, p. 17 a 41.

<sup>51</sup> ANDRÉ PESTANA NASCIMENTO, MARIA BARBOSA, «Facebook: esfera privada ou pública? Análise Jurisprudencial», *Actualidade Jurídica Uría Menéndez* / 40-2015, p. 68.

<sup>52</sup> O TRE foi pioneiro na apreciação destas matérias. Com efeito, no Ac. de 30 de Janeiro de 2014 (processo n.º 8/13.6TTFAR.E1), veio a confirmar a licitude do despedimento de um trabalhador que, fazendo uso da rede social *Facebook*, aí fez indecorosas e desrespeitadoras afirmações sobre a entidade sem fins lucrativos a quem prestava trabalho, ferindo-a no seu bom nome e honra. No entender do tribunal, a conduta praticada constituía a violação dos deveres laborais de respeito, urbanidade e probidade, mas era especialmente censurável em face da “forma velada” com que o trabalhador a levou a cabo, “usando o subterfúgio de não ser reconhecido como trabalhador (...) da empregadora.” - Cf. o ponto ii. do sumário.

<sup>53</sup> A propósito, vd. também MATHEW LAFFERMAN, «Do Facebook and Twitter make you a public figure?: how to apply the Gertz Public Figure Doctrine to social media», 2012, disponível em <http://digitalcommons.law.scu.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1557&context=chtlj> e ARUN MAL & JENISHA PARIKH, «Facebook and the right to privacy: walking a tight rope», 2011, disponível em <http://nujlawreview.org/wp-content/uploads/2015/02/arun-mal-and-jenisha-parikh.pdf>.

<sup>54</sup> Processo n.º 101/13.5TTMTS.P1.



Em causa estava o despedimento de um trabalhador motivado pelas afirmações pejorativas efetuadas por este num grupo do *Facebook* em que interagiam aproximadamente outras 140 pessoas, entre trabalhadores e ex-trabalhadores da empresa. Entre os vários *posts* publicados, o trabalhador havia feito diversos comentários relativos à vida e organização internas da empresa, bem como denunciado o incumprimento daquela no que respeitava à remuneração do trabalho suplementar. De notar, porém, que o grupo em que foram publicadas aquelas mensagens estava configurado como grupo restrito, cujo acesso dependia da autorização do respetivo administrador.

Pese embora seja possível estipular as definições de privacidade do grupo, o número elevado de membros que tinham participação ativa no mesmo levou o Tribunal a considerar que o trabalhador não podia contar, legitimamente, com a discrição dos seus interlocutores, nem com a impossibilidade de terceiros virem a tomar conhecimento do conteúdo daqueles *posts*.<sup>55</sup> Tal circunstância determinou, imediatamente, que não poderia existir uma real expectativa de privacidade, pelo que se tornou indefensável o direito do trabalhador à reserva da vida privada. O trabalhador acabou por ver mantida a decisão tomada em primeira instância, tendo aquela Relação confirmado que as afirmações difamatórias perpetradas configuravam uma infração disciplinar traduzida na violação do dever de lealdade a que se encontrava sujeito, pelo que havia justa causa para despedimento.

Ainda a propósito da parametrização da conta de *Facebook*, a que tem vindo a dar relevância a jurisprudência portuguesa, veja-se a convergência do *South District Court of New York*, no caso *United States v. Meregildo*, de 10 de Agosto de 2012. De acordo com este tribunal, os utilizadores da rede social *Facebook* têm à sua disposição a

---

<sup>55</sup> Julgamos, quanto a este ponto, que a decisão em análise é verdadeiramente inovadora, precisamente porque tem em consideração um conjunto diversificado de fatores para aferir quanto à expectativa de privacidade do trabalhador. Entre esses fatores, veja-se a importância dada ao número de “amigos” que participavam naquele grupo, bem como ao tipo de relação que se estabelecia entre eles. Em sentido parcialmente semelhante, o Ac. do TRL de 23 de Setembro de 2014 (processo n.º431/13.6TTFUN.L1-4), atestou que no conceito de “amigos” do *Facebook* “cabem não só os amigos mais próximos, como também outros amigos, simples conhecidos, ou até pessoas que não se conhece pessoalmente, apenas se estabelecendo alguma afinidade de interesses no âmbito da comunicação na rede social que leva a aceitá-los como «amigos»” - Cf. ponto II do sumário. Assim, a compressão do direito à confidencialidade do trabalhador estava também justificada, na medida em que era previsível, se não mesmo certo, que o conteúdo das suas publicações chegaria rapidamente ao conhecimento da administração da empresa. Mais, atentas as circunstâncias do caso concreto, designadamente o propósito ofensivo e difamatório com que agiu o trabalhador, o tribunal considerou que o direito à liberdade de expressão e de opinião devia ceder, sem que se achasse diminuído por isso.

possibilidade de monitorizar o funcionamento das suas páginas pessoais. Nesse sentido, poderão definir que o acesso às mesmas fica totalmente vedado a qualquer pessoa, ou então permitir que apenas os seus amigos a elas acessem.<sup>56</sup> No caso, não tendo existido qualquer intuito por parte do queixoso em limitar o acesso aos seus *posts* pelo público em geral, deixando inclusivamente ao livre arbítrio dos seus “amigos” a possibilidade de divulgação daqueles, então precluiu qualquer direito a ver reservado o seu conteúdo. Também em França, o *Cour d’appel de Rouen*<sup>57</sup> entendeu que o *Facebook* não tem necessariamente um carácter exclusivamente privado ou público, podendo-o ter qualquer um desses caracteres em função das configurações de privacidade estabelecidas. Interessante nesta decisão é o facto de o tribunal afirmar que o ónus da prova acerca das definições de privacidade cabe ao empregador. Salvo melhor entendimento, parece-nos que esta obrigação a cargo do empregador é manifestamente onerosa e de difícil cumprimento, desde logo porque para tal era necessário ter em seu poder a senha de acesso à conta...

Em Espanha já se concluiu, também, que a prova de uma infração disciplinar obtida através da conta do *Facebook* de uma trabalhadora não viola os seus direitos fundamentais de reserva da vida privada.<sup>58</sup> No caso, a trabalhadora havia publicado nesta rede social imagens de algumas colegas de trabalho que haviam sido captadas pelas câmaras de vigilância instaladas na empresa, às quais teve acesso no exercício das suas funções. A divulgação dessas imagens via *Facebook* tornou possível que uma indeterminada quantidade de pessoas a elas acesse, de tal modo que uma dessas pessoas as fez chegar ao poder da entidade patronal. O tribunal veio a considerar que aquela divulgação não consentida poderia ser apta a causar sérios prejuízos para a imagem das colegas de trabalho, bem como configurava uma violação do dever de

---

<sup>56</sup> Já em sentido totalmente oposto, e sufragando uma solução bem mais rígida, está decisão do *District Court of Appeal* da Florida, de 7 de Janeiro de 2015 no caso *Nucci Leon vs. Arget Corporation, Inc.* Para este tribunal, as fotografias publicadas no *Facebook* não estão protegidas por qualquer direito de privacidade, independentemente das configurações de privacidade que o utilizador estipulou. O tribunal sustentou ainda que aquela rede social fora criada com o intuito de promover a exposição da vida alheia e que, a partir do momento em que a conta está criada, o respetivo utilizador deve ficar ciente de que as suas informações poderão vir a ser partilhadas. Nesse sentido, inexistem quaisquer expectativas de privacidade quanto às informações aí divulgadas.

<sup>57</sup> Caso *Mylène E. vs. Vaubadis*, de 15 de Novembro de 2011, em que estava em causa a licitude do despedimento de uma trabalhadora que injuriou o seu empregador no *Facebook*. O tribunal acabou por optar pela ilicitude do despedimento porque o empregador não conseguiu provar que a conta do *Facebook* daquela trabalhadora estava definida para ser pública.

<sup>58</sup> Cf. a sentença proferida em 30 de Abril de 2014 pelo *Tribunal Superior de Justiça de Castilla Y León*, com o n.º de recurso 491/2014.

lealdade para com a empresa suscetível de tornar o vínculo laboral imediatamente inexigível ao empregador.

## CAPÍTULO III – ENTRE A VIDA EXTRALABORAL E OUTRAS MODALIDADES DE CESSAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

### 1. A caducidade do contrato de trabalho por impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva

Ocupar-nos-emos agora da possibilidade de se conceber a extinção da relação laboral por via da caducidade do contrato nos casos em que determinado evento da vida privada do trabalhador venha a configurar uma impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva de subsistência daquele vínculo. Indesejavelmente, e em traços gerais, julgamos que esta modalidade de cessação poderá apresentar-se muito atrativa para o empregador, justamente porque lhe permite desvincular-se, pelo menos nos casos em que a prestação se torna impossível de realizar, com efeitos imediatos e sem a *malfadada* obrigação de compensação ao trabalhador.<sup>59</sup>

Quanto à questão de saber se a caducidade opera automaticamente a cessação do vínculo de trabalho a doutrina tem-se dividido. MONTEIRO FERNANDES, por exemplo, socorre-se das manifestações de vontade das partes (patentes, *verbi gratia*, na caducidade dos contratos de trabalho a termo) para sustentar a ideia de que não há qualquer automatismo da caducidade e que tal cenário só existe quando o facto que a determina é a morte do trabalhador.<sup>60</sup> JÚLIO GOMES contesta esse entendimento, afirmando que

*nada disto afasta que a caducidade pode operar automática (sem necessidade sequer de uma declaração nesse sentido) e imediatamente, sem qualquer compensação para o trabalhador, até porque o seu núcleo duro corresponde a situações em que há uma impossibilidade de execução do contrato por razões objectivas, sem culpa de qualquer das partes e até, frequentemente, sem que a impossibilidade se fique a dever a um comportamento voluntário de qualquer uma delas.*<sup>61</sup>

No art. 343.º do CT a lei prevê de modo exemplificativo as circunstâncias que são aptas à cessação do contrato de trabalho por caducidade, às quais se poderão juntar outras causas, tal como a retirada do título profissional ao trabalhador (art. 117.º, n.º 2

---

<sup>59</sup> Ignoramos, pois, os casos de caducidade do contrato de trabalho com origem na verificação do seu termo, em que, de acordo com o art. 344.º, n.º 2 do CT, o empregador deve pagar uma compensação ao trabalhador.

<sup>60</sup> MONTEIRO FERNANDES, *Direito do Trabalho*, 17.ª edição, Almedina, 2014, p. 489.

<sup>61</sup> JÚLIO GOMES, *Direito do Trabalho ...*, p. 916.

do mesmo diploma). Por outro lado, a norma alude à caducidade “nos termos gerais”, o que nos transporta para as regras e princípios próprios do Direito Civil. Assim, o regime contido na lei laboral deverá ser articulado com o constante no CC para as situações de impossibilidade de cumprimento do contrato, patentes nos arts. 790.º e seguintes daquele diploma.<sup>62</sup>

Para o presente estudo, assume especial importância a causa de caducidade referida na al. b) do art. 343.º, relativa à impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva de o trabalhador prestar o seu trabalho ou de o empregador o receber. Nas palavras de MADALENA MOREIRA DOS SANTOS, “considera-se superveniente a impossibilidade quando o facto que a determina ocorre depois da celebração e durante a execução do contrato de trabalho”.<sup>63</sup> Depois, “a impossibilidade absoluta pressupõe, por seu turno, que a prestação não poderá, de todo, ser efectuada e realizada”, e, finalmente, “a impossibilidade considera-se definitiva quando a mesma não é temporária nem provisória”.<sup>64</sup>

Entre nós, o conceito de impossibilidade absoluta é o que tem gerado mais controvérsia no seu preenchimento pois exige resposta a uma série de questões de difícil enquadramento. Nesse sentido, não raras vezes se pergunta, na tentativa de se evitar a caducidade do contrato, se o trabalhador não poderia ser alocado ao exercício de outras funções num qualquer outro posto de trabalho que o empregador lhe oferecesse para esse efeito. A questão é pertinente e até compreensível, pois o facto de o trabalhador se encontrar impossibilitado de exercer a atividade habitual e para a qual foi contratado não o impede, à partida, de desempenhar outras funções que não estejam relacionadas com os motivos que geraram a impossibilidade. Se tal for aceite, cai por terra a impossibilidade absoluta de prestar ou receber o trabalho e o contrato pode manter-se.

A caducidade do contrato de trabalho por impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva baseada em facto respeitante a vida privada do trabalhador já foi, entre nós,

---

<sup>62</sup> No mesmo sentido, *vd.* o Ac. do TRP, de 17 de Janeiro de 2005, no âmbito do processo n.º 0415859 e o Ac. do STJ, de 17 de Abril de 1991, processo n.º 002882.

<sup>63</sup> De outro modo, o negócio jurídico-laboral seria nulo à luz do art. 401.º, n.º 1 do CC.

<sup>64</sup> MADALENA MOREIRA DOS SANTOS, «A caducidade do contrato de trabalho por impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva de o trabalhador prestar o seu trabalho Comentário ao Ac. do Supremo Tribunal de Justiça de 24 de Setembro de 2008», *Prontuário de Direito do Trabalho*, n.º 90, Setembro/Dezembro de 2011, Coimbra Editora, 2011, p. 149. Com a autora, julgamos que é igualmente aplicável o disposto no art. 792.º, n.º 2 do CC, segundo o qual a impossibilidade temporária converte-se em definitiva quando o empregador, atenta a longevidade da impossibilidade de cumprimento, vem a perder o interesse na prestação.

apreciada em juízo.<sup>65</sup> Em causa estava a circunstância de um trabalhador que exercia funções de cozinheiro no restaurante de um hotel ter sido diagnosticado como seropositivo na pendência do contrato.

Quanto a nós, o caso presta-se à análise de questões de diversa índole. Desde logo, o facto de o tribunal ter dado relevância a um evento da vida íntima do trabalhador para justificar a cessação do seu contrato de trabalho levanta o problema de colisão de direitos fundamentais a que nos dedicámos no primeiro capítulo deste estudo. Depois, colocou-se a questão de saber se poderia o trabalhador, enquanto portador daquele vírus, vir a ocupar um outro posto de trabalho que o empregador lhe disponibilizasse, o que é, como se sabe, bastante controverso. Por fim, discutiu-se ainda a possibilidade de estar camuflada no caso uma hipótese de despedimento discriminatório, em face daquela doença.

O que é certo, porém, é que o STJ veio a acolher a argumentação já esgrimida pelo TRL e pelo tribunal de primeira instância, concordando assim que a doença de que padecia o trabalhador constituía uma impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva de este prestar o trabalho determinante para a caducidade do contrato.

Acresce que a subsunção do estado saúde do trabalhador à sua esfera íntima não constitui qualquer dúvida, gozando aquela dimensão de tutela na lei fundamental e em outros instrumentos jurídicos positivos. O acesso a tais factos deve ser o mais restrito possível, sob pena de se tornar num argumento forte para que se promovam verdadeiras discriminações no relacionamento jurídico-laboral.<sup>66</sup>

No caso em apreço, somos da opinião de que o acesso do empregador ao estado de seropositividade do trabalhador não representou uma ingerência ilícita na sua vida privada. De acordo com os factos provados, depois de um período de ausência de 3 meses com baixa médica, o trabalhador apresentou-se ao serviço demonstrando sinais evidentes de debilidade física. Meses mais tarde, na sequência de exames realizados no âmbito da medicina no trabalho, veio a ser considerado definitivamente inapto para o

---

<sup>65</sup> Falamos do Ac. do STJ de 24 de Setembro de 2008, no processo n.º 07S3793.

<sup>66</sup> Nesse sentido, JOANA NUNES VICENTE e MILENA SILVA ROUXINOL, «VIH/SIDA e o contrato de trabalho», in *Nos 20 anos do Código das Sociedades Comerciais Homenagem aos Profs. Doutores A. Ferrer Correia, Orlando de Carvalho e Vasco Lobo Xavier*, Volume II Vária, Coimbra Editora, 2007, p. 798. Tal como assinalam as autoras, o tratamento discriminatório poderá ter lugar não apenas na fase pré-contratual, com a exclusão de candidatos no processo seletivo, mas também durante a vigência do contrato de trabalho, em que o trabalhador vem a ser, embora disfarçadamente, disciplinarmente perseguido.

exercício de funções de cozinheiro. Parece-nos, quanto a isto, que foram observadas as exigências constantes no art. 19.º, n.º 3 do CT, na medida em que o médico responsável pela realização dos exames apenas transmitiu ao empregador a situação de inaptidão para o exercício de funções, não lhe tendo revelado, em concreto, de que doença padecida o trabalhador. Acresce que só no decurso da ação judicial é que a aquela circunstância veio a ser de conhecimento público.<sup>67</sup>

Ainda a propósito, questiona-se na decisão se teria o trabalhador, ao abrigo dos deveres de lealdade e informação, de transmitir ao empregador que era portador do vírus VIH. Em face do tipo de atividade profissional e do perigo de contágio para terceiros, julgamos que a resposta é afirmativa e que por exigências de boa fé o trabalhador estava vinculado ao dever de alertar o empregador sobre a sua seropositividade.<sup>68</sup>

Partindo agora do conceito legal de impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva para a execução do contrato de trabalho, vejamos em que medida é que a seropositividade, enquanto facto pertencente à esfera íntima do trabalhador, poderá ser qualificada naqueles termos. No entender do STJ, o VIH positivo é uma doença infecto-contagiosa crónica que torna o trabalhador inapto para o exercício de funções de cozinheiro em que tem manusear alimentos e utilizar objetos cortantes. Por outro lado, o vírus existe no sangue, saliva, suor e lágrimas e é suscetível de ser transmitido no caso de haver derrame dos mesmos sobre alimentos servidos em cru, consumidos por quem tenha uma ferida mucosa na boca. Nesses termos, verifica-se que a seropositividade do

---

<sup>67</sup> A propósito da finalidade dos exames médicos a que os trabalhadores são sujeitos no âmbito das atividades de segurança, higiene e saúde no trabalho, o entendimento jurisprudencial maioritário aponta no sentido de que tais exames apenas servem para “assegurar a vigilância da saúde dos trabalhadores em função dos riscos a que se encontram expostos no local de trabalho e não poderão ser utilizados, em princípio, para declarar a caducidade por inaptidão para o exercício profissional” – Cf. Ac. do STJ, de 7 de Março de 2007, no processo n.º 06S4277. Não obstante, não podemos deixar de questionar acerca da bondade daquela finalidade aparentemente tão protecionista da pessoa do trabalhador, pelo que concordados com JOANA NUNES VICENTE e MILENA SILVA ROUXINOL, «VIH/SIDA ...», p. 811, quando afirmam que “A sujeição aos aludidos testes não se justifica, *prima facie*, em nome dos interesses da protecção do próprio trabalhador/candidato a emprego. Não valeria aqui qualquer argumento falacioso ou paternalista no sentido da sua obrigatoriedade”. Assim, “serão razões de tutela de terceiros que justificarão uma intromissão na saúde do candidato ao emprego/trabalhador”.

<sup>68</sup> A doutrina é exigente quanto a esta obrigação de informação considerando que, fora dos casos em que há risco de contágio de outros trabalhadores, do empregador ou até do público em geral, o trabalhador poderá lícitamente abster-se de facultar ao empregador informações relativas ao seu estado de saúde. Tendo presente, porém, o impacto que tal abstenção pode surtir no relacionamento laboral, sempre seria preferível reconhecer ao trabalhador um direito à mentira, “ (...) o qual mais não é, afinal, do que a conversão do direito (mentira por) omissão num direito à mentira por acção.” – vd., nesse sentido, JOANA NUNES VICENTE e MILENA SILVA ROUXINOL, «VIH/SIDA ...», p. 817. Mas, existindo, por força da atividade a prestar, qualquer hipótese de contágio, a comunicação ao empregador acerca da patologia deverá ser vista como uma obrigação.

trabalhador conduz à caducidade do contrato de trabalho, porque este fica impedido de realizar a sua prestação como cozinheiro.

Relativamente à superveniência da impossibilidade não se põe qualquer dúvida, uma vez que quando o trabalhador iniciou as suas funções não se encontrava doente. A sucessiva aptidão médica patente nos exames que realizou durante os anos que antecederam o caso é reveladora de que esteve sempre em condições para desempenhar as suas funções.

Já quanto ao facto de ser absoluta a impossibilidade, tal como *supra* se disse, a controvérsia parece agudizar-se. O trabalhador sustentava que o empregador poderia direccioná-lo para o exercício de outras funções, e que essa pretensão tinha fundamento legal no art. 118.º, n.º 2 do CT, ou seja, por via do alargamento *ope legis* das funções para que havia sido contratado. Desse modo, sempre se evitava a cessação do contrato para o trabalhador que se incapacitou posteriormente. Na jurisprudência encontram-se posições diversas.<sup>69</sup> A doutrina, por sua vez, também não é unânime. MARIA DO ROSÁRIO RAMALHO é da opinião de que o critério que deve ser considerado é o da atividade contratada, pelo que, estando o trabalhador contratado para o exercício de uma concreta atividade e ficando impossibilitado de a prestar, o contrato caduca inevitavelmente.<sup>70</sup> Ainda que a alocação do trabalhador a um outro posto de trabalho se afigure demasiado onerosa para o empregador, JÚLIO GOMES defende que essa seria a solução ideal. Assim, “Para que ocorra a caducidade do contrato de trabalho é ainda necessário que a impossibilidade absoluta seja total, e não meramente relativa, isto é, realizável embora à custa de esforços excepcionais”.<sup>71</sup>

Consideramos aqui que também terão de ser atendidos outros elementos, tais como o tipo de empresa em causa. Nesse sentido, caso se trate de uma organização que emprega um número reduzido de trabalhadores, julgamos que será difícil poder integrar o trabalhador no exercício de funções que já são desempenhadas por outros

---

<sup>69</sup> O Ac. do STJ de 7 de Março de 2007 proferido no processo n.º 06S4277 afirmou categoricamente que só existe caducidade do contrato de trabalho por impossibilidade absoluta quando se demonstrar que o trabalhador não pode exercer qualquer outra função dentro da empresa. Em sentido inverso, o mesmo tribunal já considerou, no Ac. de 19 de Dezembro de 2007 (processo n.º 07S3389), que a possibilidade de integrar o trabalhador noutras funções não é uma obrigação que se deva imputar à entidade empregadora porquanto tal atribuição exigiria uma modificação do contrato de trabalho.

<sup>70</sup> MARIA DO ROSÁRIO RAMALHO, *Direito do Trabalho* Parte II – Situações Laborais Individuais, 3.ª Edição, Almedina, 2010 ..., p. 870.

<sup>71</sup> JÚLIO GOMES, *Direito do Trabalho* ..., p. 918. No mesmo sentido, JORGE LEITE, *Direito do Trabalho* ..., p. 203.



trabalhadores. A ocupação do trabalhador naqueles termos não surge, então, como um poder-dever que “implicaria reconhecer ao trabalhador o correspondente direito de exigir o exercício de tais funções e, conseqüentemente, de funções que não se enquadravam no objecto do contrato de trabalho”.<sup>72</sup>

Uma nota é ainda devida quanto ao facto de a seropositividade do trabalhador poder vir a potenciar qualquer comportamento discriminatório por parte do empregador.<sup>73</sup> Desde logo, o acesso à condição de seropositividade e a respetiva proibição vêm reforçar a irrelevância do estado de saúde do trabalhador no domínio laboral. Esta irrelevância, por sua vez, tem como corolário a ideia de que o que é igual deve ser tratado de forma igual. Isto é,

*a proibição de condutas discriminatórias e do arbítrio em geral, assenta, precisamente, no desiderato de neutralização das diferenças que devam considerar-se irrelevantes, isto é, insusceptíveis de justificar diferenciações legítimas, objectivas, juridicamente atendíveis”.*<sup>74</sup>

Havendo, porém, risco de contágio no seio da empresa, consideramos que já será relevante a condição de seropositividade do trabalhador ou do candidato a emprego, pelo que é lícita a caducidade do contrato ou a não admissão na empresa.<sup>75</sup> Não queremos com isto dizer que se justifica um tratamento discriminatório. O que se impõe é que outras “razões objectivas e constitucionalmente legítimas” possam fundamentar um tratamento diferenciado.<sup>76</sup>

## **2. A resolução do contrato de trabalho pelo trabalhador**

Aqui chegados, e tendo já visto o modo como os factos relativos à esfera privada do trabalhador podem conduzir à cessação do contrato de trabalho pela via disciplinar e pela via da caducidade, pretendemos agora tecer algumas considerações sobre a possibilidade inversa em que, mediante o incumprimento de deveres contratuais por

---

<sup>72</sup> MADALENA MOREIRA DOS SANTOS, «A caducidade...», p. 158.

<sup>73</sup> Assim, JOANA NUNES VICENTE e MILENA SILVA ROUXINOL, «VIH/SIDA ...», p. 830, “No âmbito juslaboral, o interesse e a necessidade da tutela da privacidade justificam-se em nome de eventuais condutas discriminatórias, funcionando a sua tutela como a uma profilaxia ante práticas discriminatórias”.

<sup>74</sup> JOANA NUNES VICENTE e MILENA SILVA ROUXINOL, «VIH/SIDA ...», p. 831.

<sup>75</sup> Em bom rigor, o que terá relevância para a não admissão do candidato ou para a caducidade do contrato do trabalhador já em exercício de funções é somente a inaptidão constatada pelo médico do trabalho e não o estado de seropositividade, o qual, aliás, pode nunca vir a ser do conhecimento do empregador.

<sup>76</sup> JOANA NUNES VICENTE e MILENA SILVA ROUXINOL, «VIH/SIDA ...», p. 837.

parte da entidade empregadora, é o próprio trabalhador que vem promover a extinção da relação laboral. Em especial, interessa-nos refletir em torno da faculdade que lhe é legalmente reconhecida de fazer cessar o contrato de trabalho quando o empregador viola, de modo culposos, os direitos relativos à sua vida privada. Falamos, pois, da resolução do contrato de trabalho com justa causa prevista nos arts. 394.º e seguintes do CT que doutrina tem apelidado de “despedimento indireto” e enquadrado como sendo a figura simétrica do despedimento com justa causa.<sup>77</sup>

A resolução do contrato de trabalho pelo trabalhador está vinculada à existência de justa causa nos termos do n.º 1 do preceito legal *supra* mencionado e determina, ao contrário do que sucede no regime relativo à denúncia, a sua cessação imediata.<sup>78</sup> Tal como afirma JOÃO LEAL AMADO,

*no domínio da cessação do contrato por iniciativa do trabalhador, a justa causa desempenha, pois, uma função mais modesta, traduzindo-se apenas numa condição de licitude da ruptura imediata do contrato e não numa condição de licitude da própria ruptura, como sucede em matéria de despedimento patronal.*<sup>79</sup>

A primeira nota que devemos dar relaciona-se precisamente com a conceção de simetria entre aquelas duas modalidades de cessação da relação laboral. Na pureza dos princípios, é certo que ambos os regimes têm na sua base a ideia de reação contra a grave violação de deveres contratuais da contraparte e a finalidade extintiva da relação laboral pela impossibilidade e inexigibilidade da sua manutenção. Não obstante, as diferenças entre si permitem, por outro lado, afirmar que essa simetria é tão só e apenas aparente. Assim, o despedimento disciplinar com justa causa da iniciativa do empregador e a resolução do contrato de trabalho por justa causa promovida pelo trabalhador serão “institutos jurídicos distintos, a que subjazem interesses e fundamentos diversos ou, pelo menos, só parcialmente coincidentes”.<sup>80</sup>

Uma das diferenças assinaláveis prende-se com o facto de o despedimento disciplinar com justa causa ser aquele que tem lugar apenas em última instância, já que

---

<sup>77</sup> Nas palavras de JÚLIO GOMES, «Da rescisão do contrato de trabalho por iniciativa do trabalhador», in *V Congresso Nacional de Direito do Trabalho*, Memórias, Coordenação do Prof. Doutor António Moreira, Almedina, 2003, p. 130, “as regras jurídicas que regem a rescisão do contrato por iniciativa do trabalhador devem responder a uma série de preocupações: garantir a liberdade de desvinculação do trabalhador, impedindo que este fique prisioneiro ou refém do contrato, mas, também, assegurar que a rescisão é um acto genuinamente livre do trabalhador e que corresponde à vontade real deste.”

<sup>78</sup> Cf. JOANA VASCONCELOS, anotação ao art. 394.º do CT, in PEDRO ROMANO MARTINEZ, *et al.*, *Código do Trabalho ...*, p. 830.

<sup>79</sup> JOÃO LEAL AMADO, *Contrato de Trabalho ...* p. 448.

<sup>80</sup> JÚLIO GOMES, «Da rescisão ...», p. 131.

o empregador tem ao seu dispor outras sanções de que pode lançar mão quando pretende reagir ao incumprimento contratual do trabalhador sem que com isso se frustre ou ache diminuído o poder disciplinar. A situação contrária, porém, não existe. Com efeito, nos casos em que o trabalhador vê os seus direitos e garantias legais desrespeitados pelo empregador, a única alternativa que tem ao seu alcance é a de resolver o contrato de trabalho com justa causa, assumindo com isso o risco de se colocar na precária situação de desemprego.<sup>81/82</sup> Vislumbra-se, também, que o tipo de interesses e valores subjacentes nos dois tipos de justa causa não são coincidentes. Ao passo que a justa causa de despedimento tem por base a proibição de o empregador fazer cessar o contrato de trabalho leviana e arbitrariamente, acentuando desse modo as garantias de estabilidade no emprego, a resolução do contrato de trabalho apresenta uma maior preocupação com as garantias de desvinculação do trabalhador.<sup>83</sup>

Outro fator que nos leva a crer que a similitude destes dois institutos não resiste a uma análise mais detalhada dos respectivos regimes, pelo menos no quadro da lei vigente, está relacionado com a significativa diferença entre os prazos previstos para a resolução do contrato pelo trabalhador e para a decisão de aplicação de sanção disciplinar pelo empregador. Nos termos do art. 395.º, n.º 1 do CT, decorridos 30 dias do conhecimento dos factos que sustentam a decisão de resolução, o trabalhador deve fazer chegar por escrito ao empregador a sua vontade em resolver o contrato de trabalho. Tal prazo é inferior ao que é conferido ao empregador para a instauração do

---

<sup>81</sup> Alguma doutrina refere, em alternativa, que poderia o trabalhador recorrer à exceção de não cumprimento do contrato de trabalho. Mas, como bem observa JÚLIO GOMES, «Da rescisão ...», p. 150, a aplicação daquele instituto no domínio laboral é exígua e residual. Por outro lado, há quem também defenda que o trabalhador, confrontado com a situação incumprimento do empregador, sempre poderia alertá-lo para tal circunstância, na esperança de que a situação se invertesse. Foi o que entendeu o TRC no Ac. de 17 de Janeiro de 2013 (proferido no processo n.º 889/11.8): “VII – Antes de tomar a iniciativa a resolução do contrato, o trabalhador deve informar o empregador das repercussões que a sua conduta está a ter na relação contratual, na sua vida e nos seus interesses patrimoniais, exigir o cumprimento da obrigação e depois reagir em conformidade com a atitude que este assumir”. Parece-nos, contudo, que essa solução peca por utopia porque o trabalhador, na maioria dos casos, não tem poder reivindicativo suficiente para atingir aquele desidrato, pelo que na prática não conseguiria travar a violação dos seus direitos.

<sup>82</sup> O facto de a resolução do contrato de trabalho com justa causa ser o único meio de reacção que o trabalhador dispõe na luta contra a violação dos seus direitos poderá ser bastante oportuno e conveniente para o empregador. Na verdade, tal circunstância poderá incentivar o empregador a não cumprir com os seus deveres contratuais ou a desrespeitar os direitos do trabalhador, levando-o a resolver o contrato de trabalho e evitando, assim, que a extinção da relação laboral se fique a dever à sua própria iniciativa.

<sup>83</sup> De notar, igualmente, que a justa causa do despedimento disciplinar atende tanto a fatores individuais (como sejam por exemplo a culpa do trabalhador e a eventual reincidência no cometimento de infrações disciplinares), como às consequências que a infração possa produzir no seio da empresa em que o trabalhador presta a sua atividade.

procedimento disciplinar e que vem contemplado no art. 329.º, n.º 2 do CT. De acordo com aquela norma, o empregador goza de um prazo de 60 dias contados do conhecimento da prática da infração para ponderar se deve ou não dar início ao procedimento disciplinar. Consideramos, face às consequências que a resolução do contrato poderá trazer para o trabalhador – a situação de desemprego – que o prazo legalmente previsto para a reflexão que este terá de fazer antes de decidir extinguir a relação de trabalho deveria ser, pelo menos, igual ao prazo concedido ao empregador para decidir se instaura, ou não, um procedimento disciplinar.<sup>84</sup> A propósito, julgamos que são de aplaudir algumas decisões proferidas pelos tribunais superiores em que se afirmou que o prazo de resolução do contrato de trabalho poderá ser algo maleável de modo a permitir que o trabalhador tenha o tempo necessário para apreciar a continuidade da situação incumprimento do empregador e a extensão dos danos que tal lhe provoca.<sup>85</sup>

Interessante será também notar que a resolução do contrato de trabalho está baseada na existência de uma justa causa que tanto pode ser subjetiva ou objetiva, sendo que tal dicotomia não tem paralelo no despedimento disciplinar. Assim, o legislador optou por distinguir os casos em que há um comportamento culposos do empregador que conduz a uma situação de inexigibilidade da manutenção do contrato (art. 394.º, n.º 2, al. a) a f) do CT), das situações em que se prescinde do elemento culpa e se admite, inclusivamente, que o que motiva a resolução contratual seja algo atinente à esfera do trabalhador ou, então, uma modificação substancial das condições de trabalho promovidas pelo empregador no exercício lícito dos seus poderes (serão as hipóteses elencadas nas al. a) a c) do n.º 3 do art. 394.º do CT).

Com aplicação direta no tema que serve de objeto ao nosso estudo, o TRE já se pronunciou no seu Ac. de 8 de Maio de 2014<sup>86</sup> reforçando a ideia de que a resolução com justa causa pelo trabalhador poderá estar fundada não apenas num incumprimento direto do contrato de trabalho pela entidade empregadora mas também em “factos

---

<sup>84</sup> Para mais desenvolvimentos em torno desta questão, vd. JÚLIO GOMES, «Da rescisão ...», p. 153 e seguintes.

<sup>85</sup> A título de exemplo, vejam-se as decisões contidas nos Acórdãos do TRL de 6 de Julho de 2011 (processo n.º 1584/07) e de 22 de Junho de 2011 (processo n.º 478/09), bem como do TRC, de 10 de Fevereiro de 2011 (processo n.º 1022/09) e 17 de Janeiro de 2013 (processo n.º 889/11.8), no sentido de que o prazo de caducidade do direito à resolução tem início apenas quando cessa a situação de incumprimento do empregador ou quando, para o trabalhador, os efeitos daquela situação adquirem gravidade suficiente para que contrato de trabalho se torne impossível de manter.

<sup>86</sup> Proferido no âmbito do processo n.º 273/11.3TTSTR.E1.

extrínsecos” à relação laboral.<sup>87</sup> No caso, o trabalhador havia intentado uma ação judicial onde peticionava o reconhecimento de justa causa de resolução do contrato pela intromissão indevida do empregador na sua vida privada, alegando que tal consubstanciava um desvio ao dever de respeito de garantias legais, bem como uma ofensa à sua honra e dignidade (arts. 394.º, n.º 1, als. b) e f) do CT). Em concreto, estava em causa a instalação de um GPS na viatura atribuída pelo empregador ao trabalhador e que este utilizava também para fins pessoais. Entendia o trabalhador que o aparelho em causa permitia ao empregador vigiar à distância a sua performance laboral, controlando ainda a sua movimentação e localização no período extralaboral.

Não obstante o empregador ter tentado demonstrar que o GPS instalado na viatura cedida ao trabalhador apenas permitia um controlo minimalista que não era sindicável<sup>88</sup>, o tribunal veio a entender que a conduta consubstanciava, de facto, uma violação culposa do direito à reserva da intimidade da vida privada do trabalhador. Quanto ao GPS, o tribunal considerou que

*o empregador tem a possibilidade de saber a localização do referido veículo e indirectamente a localização do trabalhador no seu tempo de descanso”, o que constitui “ (...) uma inadmissível exposição ao controlo do empregador que se estende no tempo e locais que não são de trabalho, mas que apenas se reportam à vida privada do trabalhador, sem autorização deste.*

Houve, assim, justa causa de resolução do contrato de trabalho.

Para terminar, há ainda uma outra questão que foi levantada nesta decisão que nos permite, perante a resposta do tribunal, confirmar o que atrás dissemos quanto ao facto de a pretensa simetria entre o despedimento disciplinar e a resolução por justa causa não ser absoluta. Com efeito, o empregador alegou que havia caducado o direito à resolução porque o trabalhador não a comunicou no prazo de 30 dias contados do conhecimento da situação de incumprimento. Em bom rigor, essa comunicação veio a ter lugar decorridos sensivelmente três meses da instalação do GPS na viatura. É de louvar que o tribunal tenha desconsiderado este hiato temporal e tenha referido que a situação invocada não correspondia a violações instantâneas mas sim a violações continuadas que perduraram no tempo. Assim se justifica que o prazo de caducidade se tenha

---

<sup>87</sup> JÚLIO GOMES, «Da rescisão ...», p.163. Baseando-se em alguma jurisprudência italiana, o autor refere, a título ilustrativo, casos em que o empregador vem a causar ao trabalhador “*um estado de revolta ou de desânimo que não consente a prossecução da relação de trabalho*”.

<sup>88</sup> Argumentação que não fora suficiente para ilidir a presunção de culpa nos termos do disposto no art. 799.º, n.º do CC.

iniciado apenas quando o trabalhador teve conhecimento de todos os factos que lhe permitiram ajuizar da seriedade e dimensão da lesão dos seus direitos, nomeadamente para poder avaliar se era impossível a manutenção da relação laboral.

## CONCLUSÃO

- I. Na relação jurídico-laboral gravitam interesses e direitos de diversa índole que devem ser harmonizados por forma a neutralizar a assimetria que caracteriza a posição ocupada pelas partes.
- II. Nenhum desses interesses ou direitos tem carácter absoluto, pelo que é de rejeitar, relativamente ao direito à reserva da vida privada do trabalhador, que este se sobreponha sem mais aos interesses da entidade empregadora.
- III. O direito à reserva da vida privada é simultaneamente um direito de personalidade e um direito fundamental e manifesta-se na fase pré-contratual, na vigência do contrato de trabalho e para efeitos da sua cessação.
- IV. A legislação laboral refere-se indistintamente ao direito de reserva da vida privada do trabalhador e do empregador e, por esse motivo, peca por insuficiência na medida em que não previu o que deveria fazer em concreto o empregador para acautelar aquele direito do trabalhador.
- V. A proteção dos factos relativos à vida privada conhece três níveis distintos, consoante a esfera a que pertençam (Teoria das três esferas).
- VI. A vinculação imediata dos direitos fundamentais no contrato de trabalho deve ser aceite pois permite ao trabalhador combater mais eficazmente a debilidade da posição por si ocupada no vínculo.
- VII. Os direitos fundamentais do trabalhador têm limites imanentes, extrínsecos e podem ser restringidos por via da autolimitação, mas qualquer restrição que venham a sofrer deve obedecer aos princípios constitucionais do mínimo, adequação e necessidade previstos na lei fundamental.
- VIII. O dogma da separação absoluta entre vida privada e vida pública não tem adesão à realidade e tal entendimento deve ser diretamente transposto para o contexto da relação de trabalho, pelo que é razoável admitir a valoração de aspetos relativos à vida privada do trabalhador neste domínio.

IX. A proibição de despedimentos sem justa causa manifesta-se também no mundo extralaboral e impõe que os comportamentos que aí são levados a cabo sejam reconduzidos ao conceito de infração disciplinar para fundamentar um despedimento.

X. Se assim não for, há sérios riscos de o despedimento ser motivado por juízos e considerações discriminatórias, o que é particularmente visível nos casos em que o facto que o determina diz respeito ao estado de saúde do trabalhador.

XI. A prova da infração disciplinar que tenha sido obtida através de ingerências indevidas do empregador na vida privada do trabalhador é nula e determina a ilicitude do despedimento.

XII. As redes sociais (*maxime Facebook*) constituem um terreno muito propício à violação de deveres laborais pelos trabalhadores pois são domínios onde a exposição pública conhece o seu expoente máximo.

XIII. Na generalidade dos casos sobre os quais se tem debruçado a jurisprudência, para além de ficar patente a natureza pública da rede social *Facebook*, tem-se criado a convicção de que não é, nem pode ser, sindicável qualquer expectativa de privacidade do trabalhador que naquele espaço vem a difamar ou a injuriar a sua entidade empregadora.

XIV. Determinados eventos da vida privada do trabalhador podem também configurar impossibilidades supervenientes, absolutas e definitivas de este continuar a prestar trabalho ao empregador.

XV. Tal realidade poderá revelar-se bastante apazível para o empregador na medida em que se apresenta como uma forma muito mais expedita de desvinculação e não o obriga a proceder a qualquer tipo de compensação ao trabalhador.

XVI. Casos em que tal é particularmente manifesto são os que dizem respeito ao estado de saúde do trabalhador, designadamente ao nível da patologia VIH.

XVII. A jurisprudência considera, quanto a isto, que existindo risco sério de contágio para terceiros, o trabalhador fica impedido de continuar a exercer as funções para as quais foi contratado e o direito à reserva da sua vida privada terá que ceder em detrimento de outros interesses e direitos superiores.



XVIII. Quanto à questão de saber se sobre ele recai um dever de informação sobre o estado de seropositividade para com empregador, a resposta é afirmativa em homenagem à boa fé que deve presidir no cumprimento do contrato de trabalho.

XIX. A integração do trabalhador num outro posto de trabalho na empresa, sendo possível, permite que a impossibilidade absoluta que gera a caducidade desapareça e o contrato possa manter-se.

XX. Por fim, o incumprimento culposo de deveres contratuais relativos à proteção da vida privada do trabalhador, sendo cometido pela entidade empregadora, torna legítima a possibilidade de o próprio trabalhador fazer cessar o vínculo de trabalho por via da resolução com justa causa.

XXI. Uma análise rigorosa dos regimes legais do despedimento disciplinar e da resolução com justa causa da iniciativa do trabalhador conduz a que a simetria comumente invocada perca sentido, já que são mais significativas as diferenças que as separam do que os pontos que as une.

## BIBLIOGRAFIA

ABRANTES, José João, *Contrato de Trabalho e Direitos Fundamentais*, Coimbra Editora, 2005.

AMADO, João Leal, *Contrato de Trabalho*, 4.<sup>a</sup> Edição, Coimbra Editora, 2014.

—. «As condutas extra-laborais do praticante desportivo profissional (Alguns tópicos sobre as chamadas «saídas nocturnas» dos praticantes)», in *Temas Laborais*, Coimbra Editora, 2005, p. 175-189.

ANDRADE, José Carlos Vieira de, *Os Direitos Fundamentais na Constituição Portuguesa de 1976*, 5.<sup>a</sup> Edição, Almedina, 2012.

BOSSU, Bernard, «Droits de l’homme et pouvoirs du chef d’entreprise: vers un nouvel équilibre», in *Droit social*, n. ° 9/10, Sept.-Oct. 1994, p. 747-758.

CANOTILHO, José Joaquim Gomes, Vital Moreira, *Constituição da República Portuguesa Anotada*, Volume I, 4.<sup>a</sup> Edição Revista, Coimbra Editora, 2014.

CORDEIRO, António Menezes, *Tratado de Direito Civil Português*, I, Parte Geral, Tomo III, Pessoas, 4.<sup>a</sup> edição, Almedina, 2012.

DRAY, Guilherme Machado, «Justa Causa e Esfera Privada», in *Estudos do Instituto de Direito do Trabalho*, Volume II – Justa Causa de Despedimento, 2001, coordenador Pedro Romano Martinez, Almedina, p. 35-91.

FERNANDES, António Monteiro, *Direito do Trabalho*, 17.<sup>a</sup> edição, Almedina, 2014.

—.«Reflexões acerca da boa fé na execução do contrato de trabalho», in *V Congresso Nacional de Direito do Trabalho* Memórias Coordenação do Prof. Doutor António Moreira, Almedina, 2003, p. 109-126.

FERNANDES, Maria Malta, *Os limites à subordinação jurídica do trabalhador em especial ao dever de obediência*, Quid Iuris Sociedade Editora, Lisboa, 2008.

FESTAS, David de Oliveira, «O direito à reserva da intimidade da vida privada do trabalhador no Código do Trabalho», *Revista da Ordem dos Advogados*, Ano 64, Vol. I/II, Novembro de 2004, p. 369-456.

GOMES, Júlio Manuel Vieira, *Direito do Trabalho*, Volume I, Relações Individuais de Trabalho, Coimbra Editora, 2007.

—, «Da rescisão do contrato de trabalho por iniciativa do trabalhador», in *V Congresso Nacional de Direito do Trabalho*, Memórias, Coordenação do Prof. Doutor António Moreira, Almedina, 2003, p. 130-166.

LAFFERMAN, Mathew, «Do Facebook and Twitter make you a public figure?: how to apply the Gertz Public Figure Doctrine to social media», 2012, disponível em <http://digitalcommons.law.scu.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1557&context=chtlj>.

LEITE, Jorge, *Direito do Trabalho*, Vol. II, Serviços de Acção Social da U.C., Coimbra, 2004.

LOPES, Sónia Ketzmann, «Direitos de Personalidade do Trabalhador à Luz do Código do Trabalho», in *Direitos Fundamentais e de Personalidade do Trabalhador*, Coord. João Pena dos Reis, Albertina Aveiro Pereira, Viriato Reis e Diogo Ravara, Jurisdição do Trabalho e da Empresa, Centro de Estudos Judiciários, 2010, disponível em

[http://www.cej.mj.pt/cej/recursos/ebooks/trabalho/Caderno\\_Direitos\\_fundamentais.pdf?id=9](http://www.cej.mj.pt/cej/recursos/ebooks/trabalho/Caderno_Direitos_fundamentais.pdf?id=9).

MAL, Arun, Jenisha Parikh, «Facebook and the right to privacy: walking a tight rope», 2011, disponível em <http://nujlawreview.org/wp-content/uploads/2015/02/arun-mal-and-jenisha-parikh.pdf>.

MARTINEZ, Pedro Romano, *et al.*, *Código do Trabalho Anotado*, 9ª Edição, Almedina, 2013.

MIRANDA, Jorge, Rui Medeiros, *Constituição Portuguesa Anotada*, Tomo I, 2.ª Edição, Wolters Kluwer Portugal, Coimbra Editora, 2010.

NASCIMENTO, André Pestana, «O impacto das novas tecnologias no direito do trabalho e a tutela dos direitos de personalidade do trabalhador», *Prontuário de Direito de Trabalho*, n.º 79/80/81, CEJ/Coimbra Editora, 2009, p. 215-262.

NASCIMENTO, André Pestana, Maria Barbosa, «Facebook: esfera privada ou pública? Análise Jurisprudencial», *Actualidade Jurídica Uría Menéndez* / 40-2015, p. 68-80.

NOBRE, Diogo Leote, «A relevância dos comportamentos extra-laborais em sede de justa causa de despedimento», *Revista da Ordem dos Advogados*, Ano 68, n.º 2, Lisboa, 2009, p. 923-960.

NÚÑEZ, Vanessa Aboitiz, «Uso extralaboral de nuevas tecnologías de internet: efectos sobre la relación laboral», *Relaciones Laborales*, Tomo II, n.º 13-14, Ano 28, 2012, p. 17-41.

PARREIRA, Isabel Ribeiro, «A quebra de confiança como critério de concretização da justa causa de despedimento», in *I Congresso Nacional de Direito do Trabalho* Memórias Coordenação António Moreira, Almedina, 1998, p. 273-280.

PEREIRA, Albertina, «A Vida Privada do Trabalhador», *Minerva – Revista de Estudos Laborais* – I – 1, 2002, Almedina, p. 39-47.

PINTO, Paulo Mota, «A limitação voluntária do direito à reserva sobre a intimidade da vida privada», in *Estudos de Homenagem a Cunha Rodrigues*, Volume II, Coimbra Editora, 2001, p. 527-558.

QUINTAS, Paula, *Os Direitos de Personalidade Consagrados no Código do Trabalho na Perspectiva Exclusiva do Trabalhador Subordinado – Direitos Desfigurados*, Almedina, 2013.

RAMALHO, Maria do Rosário, «A tutela da personalidade e equilíbrio entre interesses dos trabalhadores e dos empregadores no contrato de trabalho. Breves Notas.», Intervenção no VI Colóquio do Supremo Tribunal de Justiça sobre Direito do Trabalho, 2014, disponível em [http://www.stj.pt/ficheiros/coloquios/coloquios\\_STJ/V\\_Coloquio/int2014/prof\\_maria\\_rosario\\_ramalho.pdf](http://www.stj.pt/ficheiros/coloquios/coloquios_STJ/V_Coloquio/int2014/prof_maria_rosario_ramalho.pdf).

—. *Direito do Trabalho*, Parte II – Situações Laborais Individuais, 3.<sup>a</sup> Edição, Almedina, 2010.

—. «Factos da vida privada do trabalhador, prova ilícita e despedimento, Comentário ao Acórdão do TRP de 10 de Julho de 2013», in *Questões Laborais*, 42, *Vinte anos de questões laborais*, Coimbra Editora, 2013, p. 581-596.

—. «Contrato de Trabalho e Direitos Fundamentais da Pessoa», in *Estudos de Homenagem à Professora Doutora Isabel de Magalhães Collaço*, Volume II, Almedina, 2002, p. 393-415.

REDINHA, Maria Regina, «Redes Sociais: incidência laboral (Primeira aproximação)», *Prontuário de Direito do Trabalho*, n.º 87, Coimbra Editora, 2010, p. 33-44.

—, «Os Direitos de Personalidade no Código do Trabalho: actualidade e oportunidade da sua inclusão», in *A Reforma do Código do Trabalho*, Coimbra Editora, 2004, p. 161-171.

REIS, Raquel Tavares dos, *Direitos, Liberdades e Garantias da Pessoa do Trabalhador Despedido em Razão da Sua conduta extra-laboral*, Universidade Católica Portuguesa Instituto Universitário de Desenvolvimento e Promoção Social, 2001.

SANTOS, Madalena Moreira dos, «A caducidade do contrato de trabalho por impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva de o trabalhador prestar o seu trabalho Comentário ao Ac. do Supremo Tribunal de Justiça de 24 de Setembro de 2008», *Prontuário de Direito do Trabalho*, n.º 90, Setembro/Dezembro de 2011, Coimbra Editora, 2011, p. 145-165.

SARGOS, Pierre, «L’homme n’est pas une île», in *Droit Social*, n.º 1 Janvier 2004 (*Vie professionnelle et vie personnelle*), p. 86-89.

SAVATIER, Jean, «La liberté dans le travail», in *Droit Social*, n.º 1, Janvier 1990, p. 49-58.

VAZ, Manuel Afonso, *et al.*, *Direito Constitucional O Sistema Constitucional Português*, Coimbra Editora, 2012.

VICENTE, Joana Nunes, Milena Silva Rouxinol, «VIH/SIDA e o Contrato de Trabalho», in *Nos 20 anos do Código das Sociedades Comerciais Homenagem aos Profs. Doutores A. Ferrer Correia, Orlando de Carvalho e Vasco Lobo Xavier*, Volume II Vária, Coimbra Editora, 2007, p. 789-847.

## **JURISPRUDÊNCIA**

### **1. Tribunais portugueses**

STJ, Processo n.º 07S043, 05/07/2007  
STJ, Processo n.º 03S2731, 03/03/2004  
STJ, Processo n.º 002882, 17/04/1991  
STJ, Processo n.º 07S3793, 24/09/2008  
STJ, Processo n.º 06S4277, 07/03/2007  
STJ, Processo n.º 07S3389, 19/12/2007  
STJ, 07/12/1994, in CJ, II, Tomo III, 1994  
TRL, Processo n.º 8235/2008, 17/12/2008  
TRL, Processo n.º 1584/07, 06/07/2011  
TRL, Processo n.º 478/09, 22/06/2011  
TRL, Processo n.º 431/13.6TTFUN.L1-4, 23/09/2014  
TRP, Processo n.º 0415859, 17/01/2005  
TRP, Processo n.º 313/12.9TTAZ.P1, 10/07/2013  
TRP, Processo n.º 101/13.5TTMTS.P, 18/09/2014  
TRP, 09/03/1981, in CJ, II, 1981  
TRP, 20/09/1999, in CJ, XXIV, 1999, Tomo IV  
TRC, Processo n.º 01/06/1995, in CJ, 1995  
TRC, Processo n.º 1022/09, 10/02/2011  
TRC, Processo n.º 889/11.8, 17/01/2013  
TRE, Processo n.º 273/11.3TTSTR.E, 08/05/2014  
TRE, 07/04/1992, in CJ XVII (1992)  
TRE, 04/06/1991, in CJ, III, 1991

## **2. Tribunais norte-americanos**

*South District Court of New York*, no caso *United States v. Meregildo*, de 10 de Agosto de 2012

*District Court of Appeal* da Florida, no caso *Nucci Leon vs. Arget Corporation, Inc.*, de 7 de Janeiro de 2015

## **3. Tribunais franceses**

*Cour de Cassation (Chambre Sociale)*, de 20 de Novembro de 1991

*Cour d'appel de Rouen*, no caso *Mylène E. vs. Vaubadis*, de 15 de Novembro de 2011

## **4. Tribunais espanhóis**

*Tribunal Superior de Justiça de Castilla Y León*, Recurso n.º 491/2014, de 30 de Abril de 2014

## **5. Tribunal de Justiça da União Europeia**

TJUE, Ac. *Dekker* (C-177/88), de 8 de Novembro de 1990

TJUE, Ac. *Habermann-Beltermann* (C-421/92), de 5 de Maio de 1994